

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse Instituut

Susanna Raiend

Tööturu paindlikkuse mõju noorte tööpuudusele Euroopas

Bakalaureusetöö

Juhendaja: prof Raul Eamets

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele (prof. Raul Eamets)

Kaitsmisele lubatud “ 2014. a.

Majandusteooria õppetooli juhataja
(prof. Raul Eamets)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

..... (Susanna Raiend)

SISUKORD

SISUKORD.....	3
SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖTURU PAINDLIKKUSE TEGURITE MÕJU.....	7
1.1 Tööturu paindlikkus ning seda kujundavad tegurid	7
1.2 Tööturu paindlikkus Euroopa erinevates sotsiaalmudelites	18
1.3 Noorte tööpuuduse põhjused ja seosed tööturu paindlikkusega.....	21
2. NOORTE TÖÖTURUSEISUNDIT KUJUNDAVATE TÖÖTURU PAINDLIKKUSE TEGURITE ANALÜÜS.....	28
2.1 Ülevaade noorte töötuse alastest varasematest uuringutest	28
2.2 Valitud tööturu näitajad Euroopa sotsiaalmudeli tüüpriikide võrdluses	35
2.3 Regressioonanalüüs tööturu paindlikkuse tegurite mõju analüüsimiseks.....	46
KOKKUVÕTE.....	56
VIIDATUD ALLIKAD	60
LISAD	65
Lisa 1. Noorte tööpuuduse määr (%) EL27 ja sotsiaalmudelite tüüpriikides aastatel 2004–2013.....	65
Lisa 2. Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikide reaalse SKP kasv (%) aastatel 2005– 2012.....	65
Lisa 3. NEET (Noored, kes ei tööta, ei õpi või ei osale muus väljaõppes) osakaal (%) aastatel 2004–2013.....	66
Lisa 4. Aktiivse tööturupoliitika kulutused SKP-st (%) aastatel 2004–2011	66
Lisa 5. Aasta keskmise kuupalga juurdekasvutempo (%) aastatel 2004–2011.....	66
Lisa 6. Tööjõukulude maksukoorem (%) aastatel 2004–2012.....	67
Lisa 7. Ametiühingute liikmelisus (%) aastatel 2002–2011	67
Lisa 8. Tööhõivekaitse seadusandluse rangus (%) aastatel 2005–2013.....	67
SUMMARY	68

SISSEJUHATUS

Tööturg on vaieldamatult asendamatu osa majandusest – tegemist on tähtsa sisendressursiga uue väärtuse loomisel ja riigis majandusliku edu saavutamisel. Nii ühe kui teise nurga alt lähenedes on majanduse stabiilseks toimimiseks vajalik, et tööturg oleks paindlik, mis eeldab sellelt efektiivsust ning jätkusuutlikkust. Tööturu paindlikkus seisneb tööturu võimes kohaneda vastavalt majanduskeskkonna muutustega kaasnevate uute tingimustega. Tööturu efektiivsus eeldab, et hõive tase oleks võimalikult kõrge, kusjuures töötajad oleksid hõivatud neile kõige sobivamatel ametikohtadel, mis tagaks kõrgema tootlikkuse taseme. Selleks on oluline, et tööjõud saaks liikuda vabalt erinevate ametikohtade vahel, et leida tööjõu kompetentsile vastavalt kõrgemat tootlikkust võimaldav ametikoht. Tööturu jätkusuutlikkuse tagab noorte, kui uute töötajate tõrgeteta sisenemine tööturule.

Noored on tööturu jätkusuutlikkuse allikaks ning mõjub majandusele innovaatsiliselt ning värskendavalt – noorte avatud mõttemaailm ning aktiivne elustiil võib nii mõnegi ettevõtte tegevusele olla positiivse toimega. Kuid ennekõike on noor tööjõud see, kes peaks ühtlasi õppima eelkäijatelt, et nende teadmisi ja oskusi rakendada ning edasi kanda järgmistele põlvetele. Ühel momendil tuleb aga vanematel töötajatel lahkuda tööturult ning seetõttu on vajalik, et nooremad omaksid juba kogemusi, et jätkata sealt kus eelkäijatel pooleli jäi. Tegemist on pideva tsükliga, kus uued sisenevad ja vanad väljuvad tööturult. Et kõnealune liikumine oleks sujuv, tuleb selleks luua tööturul võimalikult soodsad tingimused.

Paratamatult on tänapäeval suur hulk tegureid, mis takistavad noort tööturule sisenemast, tuues omakorda kaasa mitmeid sotsiaalseid probleeme, näiteks pikaajaline tööpuudus või kuritegevuse kasv. Noorte tööpuudust võivad mõjutada noorte haridustasemest ja teadmistest tulenevad eripärad, lisaks ka varasemad töökogemused tööturul. Need on tegurid, mille mõju saab noor ise muuta ennast pidevalt täiendades ning aktiivselt oma oskuste ja kogemuste pagasit suurendades. Teisest küljest on ka selliseid noorte töötust

suurendavaid tegureid, mida noor ise ei saa mõjutada. Neist peamisena võiks välja tuua tööturu paindlikkuse, mida kujundavad näiteks tööturu institutsioonid ja regulatsioonid, ametiühingute tegevus ning miinimumpalkade tase.

Antud teema on atraktiivne, sest viimase majanduskriisi tagajärjel on noorte tööpuudus kasvanud täiskasvanute tööpuudusest märkimisväärselt kiiremini. Kriisi ajal tuli kulude vähendamiseks vähendada töökohti, mistõttu kahanes töökohtade ning suurenes tööotsijate arv. Töötuks jäi peamiselt nõrgema konkurentsivõimega tööjõud nagu näiteks noored ja vähem kvalifitseeritud. Tegemist on tööandja seisukohalt kõige kulukamate ja riskantsemate tööjõugruppidega, mistõttu kriisiaastatel välditi nende hõivatuna hoidmist või tööle värbamist. Vastavalt tööturu paindlikkusele või jäikusele kujunes koondatava või värvatava tööjõu hulk. Riikide võrdluses toimusid need protsessid erinevalt, sõltuvalt kehtivatest seadustest ja ametiühingute tugevusest (tööturu paindlikkust mõjutavate tegurite mõju suurusest) erinevates riikides. Need kaks eelnevalt nimetatud tegurit on aluseks tööturu paindlikkuse kujunemisele. Seetõttu saab analüüsida, kuidas muutunud majandusolukorraga kaasnenud tööturu konkurentsi kasvul on mõju noorte tööpuudusele tööturu paindlikkuse seisukohast.

Käesoleva bakalaureuse töö eesmärgiks on selgitada välja, millisel viisil mõjutab tööturu paindlikkus noorte töötust tööturul. Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgnevad uurimisülesanded:

1. kirjeldada tööturu paindlikkust kujundavaid tegureid;
2. anda ülevaade Euroopa erineva tööturu paindlikkusega sotsiaalmudelitest;
3. kirjeldada noorte tööpuudust põhjustavaid tegureid;
4. anda ülevaade varasemate uuringute tulemustest;
5. kirjeldada tööturu paindlikkuse tegureid vaatlusalustes Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikides;
6. uurida ja leida seoseid noorte tööpuuduse ja tööturu paindlikkuse tegurite vahel.

Töö teoreetiline osa hõlmab eelkõige tööturu paindlikkust kujundavate tegurite väljatoomist ja kirjeldamist. Analüüsitakse, kuidas mõjutavad erinevad institutsioonid, ametiühingud ja tööturupoliitikad tööturu paindlikkust majanduse erinevates olukordades. Lisaks veel, millised poliitilised raamistikud piiravad tööturu paindlikkust nii tööandja kui töötaja seisukohalt. Seejärel käsitletakse erinevate Euroopa piirkondade tööturu paindlikkust vastavate tüüpriikide näitel. Kirjeldatakse ja võrreldakse erinevate tööturu paindlikkuse vorme (sotsiaalmudeleid) sõltuvatest teguritest lähtuvalt. Kõigele lisaks luuakse ülevaade, millised on noorte tööpuudust suurendavateks teguriteks laiemas pildis ning kuidas need avalduvad.

Teoreetilise tagapõhja koostamiseks kasutatakse varasemaid uuringuid, teadusartikleid ning -väljaandeid. Töö teoreetiline osa selgitab lugejale, mis on tööturu paindlikkus ning missuguseid on seda kujundavad tegurid ja kuidas need avalduvad. Lisaks kirjeldatakse, millised on erineva tööturu paindlikkusega sotsiaalmudelid. Empiirilise osa sissejuhatamiseks uuritakse teoreetilise osa viimases peatükis noorte tööpuudust mõjutavaid tegureid.

Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis luuakse ülevaade varasemate tööturu paindlikkuse ja noorte tööpuuduse vahelisi seoseid hõlmavate uuringute huvitavamate tulemustest. Teises alapeatükis kuvatakse joonistega ülevaade teoreetilises osas kirjeldatud Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikide tööturu paindlikkuse tegureid viimase dekaadi jooksul. Empiirilise osa tuumiku moodustab regressioonanalüüs, mille eesmärgiks on selgitada tööturu paindlikkuse tegurite mõju ja mõju ulatust noorte tööpuudusele Euroopa riikides uurides aastate 2004–2011 andmeid. Statistilised andmed pärinevad peamiselt Eurostati ja OECD andmebaasidest.

Tulemuste põhjal loodab autor teha järeldusi ning ettepanekuid, kuidas parandada noorte tööpuuduse situatsiooni tööturu paindlikkust arvesse võttes.

1. TÖÖTURU PAINDLIKKUSE TEGURITE MÕJU

1.1 Tööturu paindlikkus ning seda kujundavad tegurid

Käesolevalt analüüsitakse tööturu paindlikkust, kirjeldades tööturu intuitsioonidest tulenevaid tööturu paindlikkust mõjutavaid tegureid nagu alampalgamäär, sotsiaalhüvitised ja koondamisi reguleerivad aktid ning institutsioonid. Institutsioone kujundab omakorda ametiühingute tegevus. Nende eelnevalt nimetatud tegurite eesmärk on luua õiglane töökeskkond nii töötajale kui tööandjale. Suurendatakse töötaja kindlustunnet oma töökoha säilimise ja selle eest makstava palga osas, et kaitsta neid töötuks jäämise eest, ning tööandja kindlustunnet püsiva tööjõu näol. Peatükis kasutatakse erinevates artiklites ja väljaannetes esitatud fakte ja seisukohti, viies nende põhjal läbi teemapõhise analüüsi.

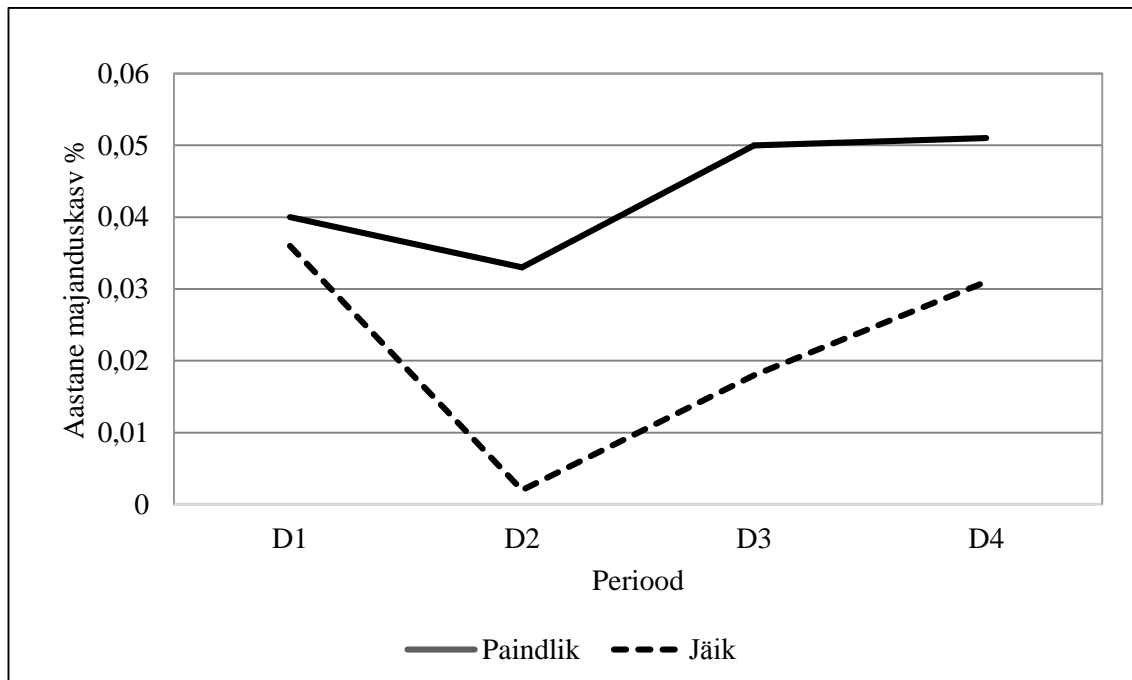
Tööturu paindlikkusele ei leidu ühest mõistet – seda saab vaadelda vastavalt soovitud kontekstile (Eamets, Paas 2007: 42). Raul Eametsa ja Tiiu Paasi väljaandes on Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD – *Organization for Economic Cooperation and Development*) 1999 andmete põhjal väljatoodud tööturu paindlikkuse neli võimalikku aspekti (Eamets, Paas 2007: 43):

- Tööjõu väline mobiilsus, mis lihtsustab töötajate liikumist erinevate tööandjate vahel. See hõlmab ka tööandja võimekust kohandada vastavalt vajadusele oma töötajate arvu neid juurde palgates või koondades.
- Sisemine numbriline paindlikkus (kutsutakse ka tööaja paindlikkuseks) tähendab töötajate tööaja reguleerimist, muutes nende töötundide arvu või jaotust, et vältida töötajate arvu vähendamist.

- Tööjõu sisene mobiilsus ehk funktsionaalne paindlikkus, mille puhul on olemasolev tööjõud võimeline täitma oma ettevõtte lõikes ka teiste ametikohtade tööülesandeid.
- Palkade paindlikkus, mille puhul on tööandjal võimalik kujundada oma töötajate palku vastavalt turu olukorrale ja ettevõtte töömahule.

Tööturu sisemine numbriline paindlikkus ning tööjõu sisene mobiilsus on käsitletavad pigem tööturu paindlike töövormidena. Käesolevas töös võetakse põhjalikuma uurimise alla tööjõu väline mobiilsus, palkade paindlikkus ning neid mõlemat mõjutavad faktorid. Kuigi palkade paindlikkust saab käsitleda ka paindlike töövormide kontekstis, keskendatakse miinimumpalkade institutsioonilisele kujunemisele ning palkade mõjule tööjõu kontekstis.

Tööjõud on oluliseks lüliks majanduses ja selle arengus, sest tegemist on tähtsa sisendressursiga uue väärtuse loomisel ja riigis majandusliku edu saavutamisel. Jätkusuutliku majanduse saavutamiseks peaks keskenduma ka tööturule, et vältida kõrget töötute arvu. Rahvusvahelise Tööjõu Organisatsiooni (ILO – *International Labour Organization*) definitsiooni põhjal loetakse töötuks inimesi, kellel puudub tasustatud töö, kuid on võimelised asuma võimalusel kohe tööle ning otsivad samal ajal aktiivselt tööd. Kui tööturg ei võimalda vastavalt nõudluse mahule piisavalt tööd, on majandusareng aeglasem. Seega tuleks majanduse kiireks arenguks tagada tööturul paindlikkus, tagamaks tööjõu kui ressursi võimalikult suur ja efektiivne rakendatavus, et toota juurde lisandväärtust. Jäigema tööturuga riikides on majanduslangused sügavamad, kõrge töötute arv ning sellest tulenevalt on langusest taastumise protsess aeglasem (Forteza, Rama 2006: 79). Joonis 1 näitab paralleelselt nii paindliku kui jäiga tööturuga majanduse kriisist taastumise protsessi kulgemist. On näha, et paindlikuma tööturuga majanduses on majandustegevuse aeglustumine oluliselt väiksem, kui on seda jäiga tööturuga majanduses. Jäiga tööturu puhul ei saa ettevõtted majanduslanguse korral viia läbi vastavaid kohandavaid ümberkorraldusi, mistõttu kujuneb majanduslangus sügavamaks. Sellest tulenevalt on ka majanduse taastumisprotsess märgatavalt pikem ja aeganõudvam, sest jäigal tööturul toimuvad need aeglasemalt.



Joonis 1. Paindliku ja jäiga tööturuga majanduse võrdlus majanduslanguse korral.
Allikas: (Forteza, Rama 2006: 78)

Üldiselt käsitletakse tööturu paindlikkust kui tööturu võimet reageerida kiirelt asümmeetrilistele majandusšokkidele või muudele muutustele majanduses, kus kiire reageerimise võti seisneb suutlikkuses paigutada ümber ressursse uuenenud majanduskeskkonnas nii, et tagada muutustega kiire kohandumine (Eamets, Paas 2007: 42). Majanduskeskkonnas toimuvad muutused eeldavad paindlikult tööturult ka palkade kohanemist uue kujunenud olukorraga. Peamine küsimus seisneb, kas töötajate palku on võimalik alandada või kas rakendatakse paindlikku tööaega, mille puhul oleksid tööjõukulud väiksemad. Teisalt tuleks analüüsida, kas või kuidas struktureerida tööjõud ümber nii, et ettevõtte saaks tegutseda oma majandusliku optimumi piires. Neid küsimusi lahendades liigub majandus taas oma tasakaalupunkti poole.

Tööturu paindlikkust on keeruline mõõta. Selle mõõtmiseks saab kasutada ja kombineerida erinevaid tegureid (Eamets, Paas 2007: 42). Tööturu struktuur on üks teguritest, mille mõõtmisel saadud näitajad kajastavad tööturu paindlikkust ning ühtlasi ka tööhõive turvalisust (Aiginer *et al.* 2011: 10). Turvalise tööhõive korral on hõivatud tööjõud kaitstud seaduste ja lepingutega oma töökoha kaotamise või töötasu ebaausa kärpimise eest. Peamiselt kujundab turvalise tööhõive tööturupoliitikate tõhusus, seega mida suurem on tööhõive kaitse, seda väiksem on tööturu paindlikkus (Aiginer *et al.* 2011: 10). Tööjõudu kaitsevad kõrged koondamiskulud, mida kannab tööandja,

takistades tal ootamatult vähendada oma inimekapitali hulka. Samas on selle tulemusena raskendatud tööjõu liikumine madalama tootlikkusega ametilt kõrgema tootlikkusega ametile, muutes tööturгу selle võrra jäigemaks.

Paindlik tööturg eeldab, et tööjõud on võimeline liikuma ühest tootmisharust teise, reageerimaks kiiremini majanduses toimuvatele muutustele, mis võivad viia tööturul nõudluse ja pakkumise vahekorra tasakaalust välja. Selline olukord tähendab nii üheaegset kõrget töötuse taset, kui ka ulatuslikku tööjõu puudust, pärssides aja jooksul tööturu paindlikkust (Kraft: 2003). Tööjõu liikumisel ühest tootmisharust teise saab näiteks madala tootlikkusega töökohtade arvelt luua juurde kõrgema tootlikkusega töökohti. Selline ressurside ümberjagamine toimub Pareto parenduse teel, mis on paindlikkule tööturule üks iseloomulikke omadusi, et tasakaalustada majandusolukord (Eamets *et al.* 2003: 9), aidates saavutada efektiivsema jaotusega täistööhõive.

Tööturu paindlikkus sõltub otseselt ning intensiivselt ka tööturгу reguleerivatest institutsioonidest ja regulatsioonidest (Eamets, Paas 2007: 45). Juhtivates rahvusvahelistes organisatsioonides nagu Rahvusvaheline Valuutafond (IMF – *International Monetary Fund*), OECD ja Euroopa Komisjon, on pikalt arutatud, et töötust põhjustavad faktorid tulenevad suurel määral tööturu institutsioonidest (Howell 2005: 2). Kõrge tööpuudusega riikides on korduvalt rõhutatud vajadust viia läbi laialdased struktuursed reformid, et muuta sealseid tööturге paindlikumaks (Howell 2005: 2; IMF 2003: 129). Institutsioonidega reguleeritakse selliseid tööturu paindlikkust kujundavaid tegureid nagu alampalga määra, mitmete sotsiaalhüvitiste suuruseid ja koondamisi reguleerivaid akte.

Reguleerimata tööturul puudub näiteks tööandja ja töötaja vahelise õigluse osas võrdsus. Kui tööandjatel on üleliia võimu domineerimaks tööalastes suhetes, saavad nad kärpida töötajate palku võimalikult madalaks (World Economic Outlook 2003: 130). Liiga madalate palgade puhul langeb töötajatel tootlikkus ning mitmed töötud võivad loobuda tööotsingutest ja seeläbi suurendada struktuurset tööpuudust. Teisalt võivad palgad kasvada liiga kõrgeteks juhul, kui töötajatele on liiga palju õigusi antud (World Economic Outlook 2003: 130). Siis hakkavad palgad ületama tootlikkust ning tööandjatel tuleb hakata tööjõukulusid kokkuhoidma. Siit tulenevalt vähendavad tööandjad töötajate arvu, suurendades nii ka töötuse määra. Seetõttu tuleb tööturu paindlikkust reguleerida erinevate institutsioonidega, et ühtlustada mõlema tööturu poole õigusi.

Tööturu paindlikkus varieerub riikide võrdluses, mis on peamiselt tingitud nende tööjõudu reguleerivate seaduste, sätete ning põhimõtete omavahelisest erinevusest. Viimaste kaudu on kindlaks määratud mitmete tegurite mõju tugevus ja ulatus, millest lähtuvalt kujuneb tööturu paindlikkuse tase. Riik kehtestab oma seadusandlusega tööturupoliitikat, et saavutada täistööhõive, erinevaid töötute arvu minimeerivaid meetmeid rakendades. Eristatakse aktiivset ja passiivset tööturupoliitikat (Eamets, Paas 2007: 45), mis erinevad üksteisest läbiviidavates investeeringutes ja tegevustes ning nende mahus, et suurendada hõivet ja vähendada tööpuudust.

Passiivse tööturupoliitika puhul tegeleb riik peamiselt tööpuuduse tagajärgede leeven-
damisega. See hõlmab endast töötutele riikliku abiraha maksmist teatud perioodi jooksul, mille eesmärgiks on optimeerida ja reguleerida töötutele hüvitiste väljastamiskorda. Eelkõige peaksid töötute poolt saadavad hüvitised olema määratud nii, et need võimaldaksid töötutel otsida tööd ilma, et nad peaksid muretsema oma majandusliku olukorra pärast (Hinnosaar 2013: 18). Teisalt peaks saadavate hüvitiste suurus olema piisavalt väike, et motiveerida töötuid otsima tööd näiteks töötushüvitisest suurema sissetuleku saamise nimel (Hinnosaar 2013: 18). Nii saab muuta töötajaid aktiivsemaks ning suurendada tööturul tööjõupakkumist.

Aktiivse tööturupoliitika raames tegeletakse tööpuuduse ennetamisega, mis tähendab, et kulutused suunatakse tegevustesse, mis aitavad töötutel siirduda tööturule (Eamets, Paas 2007: 45). Kahe viimase aastakümne jooksul on Euroopas rakendatud erinevaid aktiivse tööturupoliitika tegevusi. Vastavalt rahvusvahelistele konventsioonidele on need järgmised (Caroleo, Pastore 2002: 9):

- töövahendus tegevused, et suunata töötud neile sobivatele vabadele töökohtadele (*matching*);
- tööjõu koolitused (*training*);
- töökohtade loomine (*subsidized employment*).

Aktiivse tööturupoliitika puhul pakutakse töötule võimalust saada nõustavat konsul-
tatsiooni spetsialistidelt, kelle ülesandeks on motiveerida ja suunata inimesi tagasi tööturule, aidata töötutel leida sobiv amet vastavalt nende võimalustele ning anda nõu tööle kandideerimise osas. Lisaks investeerib riik töötute haridustaseme tõstmisesse,

pakkudes neile laialdaselt võimalusi koolitusteks ja ümberõpeteks, muutes töötud tööturul kandideerimisprotsessides konkurentsivõimelisemateks. Nende tegevuste tulemusel paranevad tööotsijate võimalused tööturul. Aktiivse tööturupoliitika tegevuse teine tulemus kajastub majanduse arengus – mida suurem on hõivatute osakaal ning madalam töötuse määr, seda paindlikum on tööturg ning selle võrra kiirem on riigi majanduse areng (joonis 1) (Caroleo, Pastore 2002: 9; Forteza, Rama 2006: 78).

Teatud riikides saavad töötud suurel hulgal töötuhüvitisi, mida ühtlasi võib pidada tööturupoliitikate üheks kitsaskohaks. Sellest tulenevalt võivad töötud muutuda tööturul nn mugavaks. Mitmetes riikides on töötutele määratud väga kõrged sotsiaalsed kulutused, mistõttu makstakse töötutele mitmeid erinevaid hüvitisi. Makstavate hüvitiste eesmärk on kompenseerida kahju kaotatud töö eest ning tagada töötule nii sotsiaalne kui ka majanduslik kindlus. Kuid tööhõive suurendamise seisukohast ei ole liiga mahukad hüvitised ratsionaalsed, sest need ei motiveeri töötuid tagasi tööturule siirduma. Nii suureneb töötute arv, mis ühtlasi takistab ka tööturu arengut paindlikuma tööturu suunas.

Kõrge töötuse määr takistab riigil liikumist täistööhõive suunas. Riigil on oluline ülesanne aidata töötuid nende töö otsingutel. Mida kauem on isikud töötud, seda raskem on neil tagasi tööturule siirduda. Esiteks töötute oskused ja pädevused hääbuvad aja jooksul ning muutuvad võrreldes hõivatutega vähem konkurentsivõimelisemaks (Siebert 1997: 53). Antud asjaolu tuleneb sellest, et enamasti ei toimu töötute professionaalsetes oskustes ja teadmistes täiendavat arengut ning nende rakendamiseks puuduv võimalus toob kaasa pädevuste nüristumise. Teiseks, mida kauem on töötud olnud tööturult eemal, seda raskem on neil uuesti tööle asumisel sotsialiseeruda. Tööturult ning professionaalsest keskkonnast eemal olles võib töötutel kujuneda teiste inimestega töötamisel suhtlemis- ja koostöö raskused ning sellest tulenevalt ka madalam enesehinnang. Seetõttu võivad mitmed töötud loobuda oma tööotsingutest.

Töötute kvalifikatsiooni vähenemisel ja tööturult eemalolekuaja suurenemisel on samuti leitud seos (Kugler, Saint-Paul 2000: 1). Tööjõu värbamis- ja koondamiskulude suurenemisel peavad ettevõtted palju kulukamaks palgata kvalifikatsioonita töötajat, mistõttu eelistatakse otsida tööjõudu hõivatud tööotsijate seast kui töötute hulgast (Kugler, Saint-Paul 2000: 2). Hõivatud tööjõud omab juba tööl käimise harjumust, suudab olla vastavalt sotsiaalne ning eelkõige on nende oskused ja pädevused uuele ametikohale asumisel nn

värskelt meeles. Lisaks saab tööandja olla kindlam, et suurema tõenäosusega on hõivatud kandidaadil ka erialaspetsiifilisi oskusi. Seega on hõivatud tööjõul suurem konkurentstieelis tööturul, muutes töötutele tööturule naasmise keerulisemaks.

Lisaks tööturu poliitilistele sätetele mõjutab tööturu paindlikkust ka töötajate õiguste eest seisvate ametiühingute tegevuse aktiivsus (Rõõm 2003: 44; Hinnosaar: 2003). Ametiühingute eesmärgiks on töötajate ühisel jõul ja koostööl tööandjaga parandada töö- ja elutingimusi ning kaitsta töötajate õigusi ja huve (Eesti Ametiühingute Liit...: 2014). Nende tegevus seisneb töötajate õiguste eest seismises, tööandja omavoli takistamises töösuhetes või diskrimineerimises, aidates tagada töösuhetes kindlustunne, suurendada turvatunnet tööelus ning eelkõige läbirääkimistes tööandjaga palga ja töötingimuste osas (Eesti Ametiühingute Liit...: 2014). Ametiühingute tegevusega kaasnevatel kollektiivsetel läbirääkimistel lepatakse kokku töötaja ja tööandja vahelistes õigustes ja kohustustes, määratakse palgatase, koondamisega kaasnevate kulude maht ja tingimused. Ametiühingute kollektiivlepingutel on põhjalikumalt ja täpsemini lahtikirjutatud kummagi poole – nii tööandja kui töötaja – õigused ja nõudmised.

Ametiühingud seisavad peamiselt töötajate õiguste eest, kuid pärsivad tööandja vabadusi. Ametiühingute tegevus ei muuda alati tööturгу paindlikumaks. Kui vaadata näiteks palgaläbirääkimiste protsessi, siis seisavad ametiühingud töötajate õiguste eest, jõudmaks paremate töö- ja palgatingimusteni. Olukorras, kus muutunud majandustingimused nõuavad palkade kärpimist, on tööandjatel keeruline tõsta oma töötajate palku. Ametiühingute pideva surve tagajärjel tuleb mõnikord tõsta palka rohkem, kui on seda töötajate tootlikkus. Pankroti vältimiseks peavad tööandjad tööjõudu koondades kärpima ettevõtte kulusi, mille tulemusel suureneb üldine töötute arv. Seega võib järeldada, et ametiühingute liiga aktiivne ja survestav tegevus suurendab kaudselt ka töötust.

Teisalt sätestatakse tööturupoliitika ja ametiühingute kollektiivlepingutega ka töötajate koondamist reguleerivaid normistikke, kus on kehtestatud koondamishüvitiste suurused ja koondamisest etteteatamise tähtajad (Hinnosaar 2003: 13). „Koondamist reguleeriv normistik avaldab otsesest mõju tööturu paindlikkusele, muutes töötajate arvu kohandamise ettevõtja jaoks kulukamaks” (Hinnosaar 2003: 12). Jäikadel tööturgudel on tööandjale määratud kõrged koondamiskulud, et kaitsta töötajaid nende tööst ilma jäämise eest. Tööandjale kehtivateks koondamiskuludeks loetakse koondamisjärgset

makstavat hüvitist töötajale (Riigiteataja...: 2014). Tööandjale lisanduvad täiendavad kulud juhul, kui tema tegevus on vastuolus kollektiivlepingutega, kus on tööandjale vastavalt määratud trahvid töötajate koondamisel või töölepingu ülesütlelemisel lühema etteteatamisaja jooksul, kui seda on kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud (Riigiteataja...: 2014). Töölepingu seaduse § 100 lõige 5 ütleb, et kui tööandja või töötaja teatab töölepingu ülesütlelemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokkulepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel (Riigiteataja...: 2014). Kõrged koondamiskulud võivad ohtu seada ettevõtte jätkusuutliku tegevuse. Kui tööandja ei saa kõrgete koondamiskulude tõttu muude tootmiskulude katteks töötajaid koondada, võib see viia ettevõtte finantsilistesse raskustesse.

Tööturu paindlikkust võib piirata ka alam- ehk miinimumpalga tase ning riigis määratud tööjõukulud ehk teisisõnu palgamaksud (Särgava: 2013). Marit Rõõmu 2003. aastal avaldatud ülevaates on öeldud, et alampalga kehtestamise eesmärk on takistada töötamist ühiskonnas ebaõiglaselt madalaks peetava tasu eest. Ühtlasi arvatakse, et alampalga liiga kõrge tase võib mõjuda tööturule negatiivselt, kuna see võib vähendada nii madala kvalifikatsiooniga töötajate, naiste kui ka noorte tööhõivet (Rõõm 2003: 44). Alampalga liiga kõrge taseme juures palkab tööandja pigem töötaja, kellel on olemas varasemad kogemused, oskused, teadmised ning kes oleks nõus püsivalt töötama vastaval ametikohal. Sellises valikuprotsessis on üldjuhul naised ja noored teisejärgulised.

Paljudes Euroopa riikides on kehtestatud üldine riiklik miinimumpalk, kuid samas on ka riike (näiteks Taani, Rootsi, Saksamaa, Itaalia), kus on igas sektoris või kutsealal kollektiivlepingutega kehtestatud eraldi miinimumpalgad (Laporšek 2013: 1288). Euroopas on miinimumpalkade suurus enamjaolt 30-40% riikide keskmisest palgast (Laporšek 2013: 1288). Erandjuhtudel on see määr kõrgem või madalam. Euroopa Töösuhete Vaatluskeskuse uuringus toodi välja kolm põhjust, miks miinimumpalk mängib olulist rolli ja vajab kindlaks määramist, kuna võib avaldada mõju tööhõive määrale (O'Higgins 2001: 3):

- miinimumpalk on administratiivselt lihtne ümberjagamise vahend,
- võib parandada töö kvaliteeti,
- võib mõjutada töötaja tootlikkust positiivselt.

Lisaks miinimumpalkadele on tööturu paindlikkuse seisukohalt oluline uurida ka palkade paindlikkust. Palkade paindlikkus näitab, kuivõrd on palgad võimelised kohanema majandussurutistele ja -buumidele. Mida kiiremini palgad reageerivad esilekerkivatele muutustele, seda paindlikumaks võib pidada tööturgu (Eamets *et al.* 2003: 46). Majanduskasvu perioodil võivad pikaajalised palgakokkulepped pidurdada palkadetõusu (Eamets *et al.* 2003: 46), tuues kaasa olukorra, kus töötajad võivad saada oma töö eest turukeskmisest väiksemat palka. Selle tagajärjel langeb tööjõu tootlikkus ning väheneb ka ettevõtte tulemuslikkus. Lisaks on tööandjatel majanduslanguse ajal keeruline muuta kulude kärpimise eesmärgil töötajate töötasu palgakokkulepetes olevatele tingimustele. Nii pidurdub palkade kohanemine vastavalt majandusolukorrale ning tööturg muutub jäigemaks. Palkade paindlikkust saab hinnata näiteks nende kasvu ja kasvukiiruste põhjal.

Palkade, tööturu paindlikkuse ja töötuse juures saab veel ühe teemana käsitleda ka tööjõu maksukoormust. Tööjõu maksude alla loetakse tulumaksu, sotsiaalkindlustus- ja töötuskindlustusmaksu, mis arvutatakse nii tööandja kui töötaja poolt. Maksud mõjutavad tööturul tööjõu nõudlust ja pakkumist mitmel moel (Siebert 1997: 12). Tööjõukulude maksukoormat kannavad tööandjad, seega maksude kasvamisest suurenevad tööandjal kulud, mille tulemusel väheneb tööandjatel nõudlus tööjõu järele pikemas perspektiivis (Siebert 1997: 12). Sellisel olukorral on omakorda negatiivne mõju tööhõivele, kus tööjõu nõudluse vähenedes suureneb tööpuudus. Teisest küljest on riikide ja ettevõtete võrdluses maksukoormuse suurenemisele erinev reaktsioon (Siebert 1997: 12). Kui mõnes riigis suurenevad tööjõumaksud üks protsent, siis suurenevad tööandja tööjõukulud samuti üks protsent. Samas kui teises riigis suurenevad tööjõu maksud üks protsent, siis alandavad tööandjad töötajate palku nii palju, et tööjõukulud jääksid sama suureks hoolimata maksude tõusust (Siebert 1997: 12). Selline tegevus sõltub ettevõtjate prioriteetidest ja eesmärkidest, kus üks ettevõtte tegutseb nii, et kaitsta oma töötajaid maksude kasvu eest ning teine ettevõtte rakendab võimalikke meetodeid, et hoida kulud madalate või stabiilsetena.

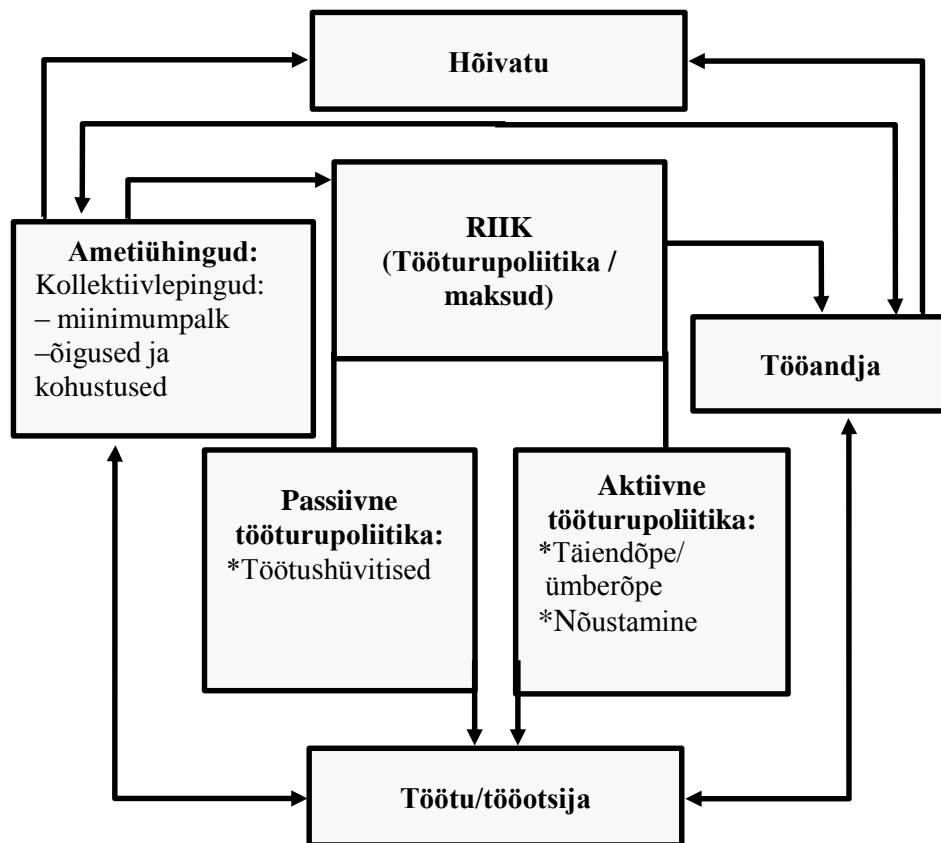
Majanduslangusel kujuneb vajadus tööjõu järele valdkondades, kus tööd otsivatel isikutel puudub vastav kvalifikatsioon seal töötamiseks. Siin mängib olulist rolli riigis kehtiva haridussüsteemi võimaluste avarus. See tähendab, kuivõrd pakub riik isikutele võimalusi ümberõppeks, et omandada uus amet vastavalt tööturu nõudlusele. Riigil on võimalik

reguleerida erinevate seaduslike sätete, eeskirjade ja nõuetega tööd otsivate isikute võimalusi. Ehitades üles korraliku haridus- ja ümberõppesüsteemi ning investeerides sinna jooksvalt, loob riik soodsa keskkonna kõrgelt haritud ning oskustega tööjõu juurdekasvule, kellest tulevikus saab sedavõrd tootlikum tööjõud, mida paremini on korraldatud haridussüsteem. Tootlik ja oskustega tööjõud rahuldab omakorda ettevõtete nõudlusi ning suurendab ühtlasi ka tööturu paindlikkust (Kraft: 2003), kus vabad töökohad täidetakse sobiva tööjõuga ning tööpuudus väheneb.

Eelneva põhjal võib väita, et mida kvalifitseeritum on tööjõud, seda suurem on tõenäosus leida oma kvalifikatsioonile vastav ja püsiv töö. Sellisel tööjõul on tööturul rohkem võimalusi tööle kandideerimiseks, sest suurema tõenäosusega on neil piisavad teadmised, oskused ja harjumused töö tegemiseks. Kvalifitseeritud tööjõul on majandusolukorra muutumisel ka paremad võimalused püsida hõivatuna. Näiteks võivad inimese oskused ja teadmised olla ettevõttele niivõrd olulise väärtusega, et sellise tööjõu koondamine põhjustaks ettevõttele veelgi keerulisemaid olukordi. Seda võib nimetada *know-how* väljavooluks, sest pikaajaline töötaja on omandanud ettevõttespetsiifilisi teadmisi ning uue töötaja koolitamine on ettevõttele ressursinõudlik. Teiseks on kvalifitseeritud tööjõul valmidus töötada kriisiolukordades ka madalama kvalifikatsiooni nõuetega ametikohtadel, kuhu kandideerides on neil üldjuhul ka suurem konkurentsieelis vähem kvalifitseeritud tööjõu ees.

Kvalifitseeritud tööjõud on ka mobiilsem sõltuvalt nende tööturuvõimaluste avarusest võrreldes vähem kvalifitseeritud tööjõuga. Siinkohal saab väita, et tööjõu mobiilsusel on samuti roll tööturu paindlikkuse käsitluses. Tööjõud, kes on töötanud või otsib tööd mõnel muul põhjusel, võib puutuda kokku situatsiooniga, kus nende kvalifikatsioon ja soovid ei ole kooskõlas tööturul pakutavate töökohtade nõuetega. Tööjõu mobiilsus tähendab tööjõu liikumist ühelt töökohalt teisele (Miner, Estler 1985: 123). Mobiilsus sõltub näiteks mobiilse tööjõu vanusest, kvalifitseeritusest, elustiilist ning ka sellest, kui palju vabu töökohti leidub tööturul. Kvalifitseeritud tööjõud on mobiilne veel näiteks juhtudel, kus tööjõud on üle kvalifitseeritud olemasoleval töökohal, või laiemas pildis, tööturul. Siis otsitakse sobivamaid ametikohti, millest tulenevalt suundutakse võimalusel ka välismaale tööle. Üldjuhul peetakse mobiilsemaks tööjõugruppiks noori. Noortel on väiksem risk võtta vastu otsuseid seoses elu või töökoha muutusega, sest neil puuduvad

siduvad kohustused ja on seetõttu liikumiseks vabamad. Lisaks võib noor otsida tööturule sisenemise esimestel aastatel endale sobivat ja meelepärast ametit, vahetades töökohti keskmisest tihedamini.



Joonis 2. Tööturu komponentide omavahelised suhted (joonis autori koostatud)

Ülaltoodud joonisel 2 on kokkuvõtvalt kujutatud tööturu erinevate osapoolte vahelisi suhteid, mis kujundavad tööturu paindlikkuse taseme. Nagu näha, siis on erinevad komponendid omavahel seotud otseselt või kaudselt, mõjutades tööturu paindlikkust teatud tegevuste ja tegurite mõju ning ulatusega.

Kokkuvõtvalt võib peamise tööturu paindlikkust kujundava tegurina välja tuua esiteks erinevad tööturupoliitikad, mille ülesanneteks on töötuse ennetamine (aktiivne tööturupoliitika) ja töötuse vähendamine (passiivne tööturupoliitika). Teiseks oluliseks teguriks on institutsioonidega sätestatud tööjõumaksukulud, värbamis- ja koondamiskulud, kus kulude kasvades muutub tööturg jäigemaks. Kolmandaks mõjutavad ametiühingud tööturгу reguleerivate seaduste kujundamist, seistes aktiivselt töötajate ja

tööandjate õiguste ning kohustuste eest. Lisaks püüavad ametiühingud saavutada läbirääkimiste teel kõrgemaid alampalku. Erinevates piirkondades on kujunenud nimetatud tööturu teguritest mitmeid kombinatsioone, moodustades erineva tööturu paindlikkusega sotsiaalmudeleid. Järgnevas peatükis kirjeldatakse lähemalt Euroopa nelja kõige levinumat sotsiaalmudelit, tutvustades neid vastavate tüüpriikide põhjal.

1.2 Tööturu paindlikkus Euroopa erinevates sotsiaalmudelites

Käesolevas peatükis luuakse ülevaade Euroopa neljast erinevast sotsiaalmudelist, kirjeldades nende mudelite tüüpriikide tööturge, lähtudes eelmises peatükis kirjeldatud tööturu paindlikkusest ja töötust mõjutavatest teguritest. Geograafiliselt on Euroopas piirkonniti kujunenud erinevad sotsiaalmudelid, mis erinevad üksteisest tööturupoliitiliste sätete ning tööturu paindlikkust mõjutavate tegurite tugevusest ja rollist tööturupoliitika kujundamisel. Sotsiaalmudel on kui teatud riike ühendav ühine visioon, mis hõlmab majanduskasvu, paremate elamisstandardite ning töötamistingimuste tagamist (ETUC: 2006). Näiteks kõik Euroopa riigid ei oma üht ühist sotsiaalmudelit, sest erinevad piirkonnad ja riigid keskenduvad erinevatele sotsiaalmudeli aspektidele (Sapir 2005: 4), mille tulemusel kujunevad eritüüpi sotsiaalmudelid. Euroopa riikide seas võib peamiselt eristada nelja mudelit (Esping-Andersen 1990: 1-33):

- Põhjamaade mudel,
- Anglo-Saksi mudel,
- Lõuna-Euroopa mudel,
- Kontinentaal-Euroopa mudel.

Vastavasse sotsiaalmudeli rühma kuuluvatel riikidel on küll sarnased jooned oma tööturupoliitikas ning põhimõtetes, kuid võivad erineda üksteisest normide ja institutsioonide erinevate kombinatsioonide tõttu.

Põhjamaade mudelit iseloomustab peamiselt Rootsi, Taani, Soome ja Hollandi tööturud (Sapir 2006: 375). Sealsetes riikides on suurem osakaal aktiivsel tööturupoliitikal, mida iseloomustavad suured rahalised kui ka muu ressursipõhised investeeringud töötuse

vähendamiseks (Furåker *et al.* 1993: 160). Nendes riikides on ka üsna kõrged maksumäärad, mistõttu jätkub ka piisavalt vahendeid mitmesuguste töötust ennetavate ja vähendavate tegevuste rahastamiseks.

Põhjamaade mudeliga riikides on ametiühingute tegevusel suur võim, millest tulenevalt on loodud ranged töötajaid kaitsvad aktid ning suhteliselt kokkusurutud jaotusega palgasüsteem (Sapir 2006: 375). Kuigi põhjamaade mudeliga riikides on töötajaid kaitsvatel seadustel nõrk mõju, saavad töötud riigilt mitmesuguseid töötushüvitisi (Sapir 2006: 375). Kuid teisest küljest kaasatakse aktiivse tööturupoliitika raames uued töötud kohe koolitus- või ümberõppe protsessi, eesmärgiga aidata neid tagasi tööturule nii kiiresti kui võimalik. Koolituste käigus püütakse eelkõige arendada nende praktilisi oskusi. Samas ei ole Rootsis töötul võimalik riigilt saada töötushüvitist väga kaua – seal on kehtestatud piirang, mis näeb ette, et töötushüvitisi ei maksta kauem kui üks aasta. Teisest küljest võib Taanis saada töötushüvitisi viis kuni seitse aastat (Gustavsen: 2007). Antud asjaolu võib tuleneda riikide töötushüvitiste suurusjärkude ning arvestus- põhimõtete olulistest erinevustest.

Anglo-Saksi sotsiaalmudel esineb Euroopas vaid Suurbritannias ja Iirimaal. Peamiselt iseloomustab Anglo-Saksi sotsiaalmudelit kõrge tööturu paindlikkus, mille tagajärjel on tööhõive turvalisus madal. Suurbritannias on üldiselt ametiühingutel otsustus- ja läbirääkimisprotsessides suhteliselt väike mõjuvõim, võrreldes näiteks Skandinaavia ja Lõuna-Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikidega (Ionela 2012: 48). Seda võib pidada ka üheks põhjuseks, miks on Suurbritannias niivõrd ulatuslik palgalõhe ning suur hulk madalapalgalisi töötajaid (Ionela 2012: 48). Töötajate õigused ei ole reguleeritud ja töökoht ei ole kindlustatud ootamatute otsuste eest, andes tööandjale vabad käed palga ja töötajate arvu kujundamiseks. Sealsete enamike ametiühingute nõrk võim (Sapir 2006: 48) seletabki tööturu paindlikkuse – ettevõtted saavad vajadusel oma ressursse ümberpaigutada või reguleerida kiiresti ning minimaalsete ressurssidega, kohanedes majanduses toimuvate muutustega väga ruttu. See võimaldab säilitada riigis majanduslikku tasakaalu, kuid teisalt jääb tööturg kaitsmata ootamatute koondamiste või muu ebaõiglase tegutsemise eest. Nii kujuneb lõhe tööturul olevate inimeste konkurentsivõimelisuses ja palkades, kasvab nõudlus kõrgelt haritud ning oskustega tööjõu järele, samal ajal kui oskusteta tööjõu nõudlus tööturul langeb.

Anglo-Saksi sotsiaalmudelis on töötushüvitiste väljastamine reguleeritud vastvalt töötaja vanuse ja staažiga – töötushüvitist ei maksta enne, kui töötu on viimase kahe aasta jooksul olnud vähemalt kaksteist kuud hõivatud (Ionela 2012: 50). Teisalt on avaliku sektori kulutused tööturupoliitikatele väga väikesed – aktiivsetesse ja passiivsetesse tegevustesse suunab riik vaid mõne protsendi kogu sisemajanduse kogutoodangust (SKP) (Ionela 2012: 51).

Lõuna-Euroopa sotsiaalmudeliga riikides suunab avalik sektor oma peamised sotsiaalsed kulutused vanaduspensionite maksmisesse (Sapir 2006: 376), seega põhirõhk on asetatud passiivsele tööturupoliitikale. Lõuna-Euroopa sotsiaalmudel on näiteks kasutusel Kreekas, Portugalis ja Hispaanias. Kuigi Lõuna-Euroopa mudeliga riikides on kõrge tööhõive kaitse, mille tagavad ranged tööturu institutsioonid, on sealsed töötushüvitised väga madalad. See viitab nõrgale tööturupoliitika rakendamisele, mistõttu on töötutel keerulisem töötuna hakkama saada.

Kontinentaal-Euroopa sotsiaalmudel esineb näiteks Austria, Belgia ja Saksamaa tööturgudel, kus mudel seisneb peamiselt kindlustus- ja töötubirahadele ning vanaduspensionitele (Sapir 2006: 376). Töötutele on ettenähtud kõrged hüvitised koondamisel, kuid samas on Saksamaal ka tugevad ametiühingud. Tänu sellele on seal loodud jäigad tööjõudu kaitsvad seadused. Töötuse ja pensioni maksmise skeemid on peamiselt määratud tööturu praegustele ja endistele olijatele. Kontinentaal-Euroopa mudeliga riikides on töökaitse seadus määratud kõrgel tasemel koos mõjukate ametiühingutega. Kontinentaal-Euroopa mudel on tuntud ka veel kui Kesk-Euroopa mudel.

Tööturu paindlikkust mõjutavate tegurite kombinatsiooni alusel on Euroopas kujunenud neli peamist sotsiaalmudelit: Põhja-Euroopa, Anglo-Saksi, Lõuna-Euroopa ja Kontinentaal-Euroopa mudelid. Iga mudeli erineb oma sisu ja olemuse poolest, mida kujundavad peamiselt tööturupoliitiline korraldus, institutsioonid, ametiühingute tegevuse mõju jpm. Mudeleid uurides saab välja tuua ka nende tüüpriigid, mis on vastavalt: Rootsi, Suurbritannia, Hispaania ja Saksamaa ning mille põhjal empiirilises osas luuakse täpsem ülevaade sotsiaalmudelite tüüpriikide tööturu paindlikkuse teguritest vaatlusaluse perioodi vältel. Et uurida empiirilises analüüsis veel tööturu paindlikkuse mõju noorte tööpuudusele, siis analüüsitakse järgmises peatükis lähemalt, millised

tegurid üldpildis mõjutavad noorte tööpuudust ja kuidas on noorte tööpuudus seotud tööturu paindlikkusega.

1.3 Noorte tööpuuduse põhjused ja seosed tööturu paindlikkusega

Käesolevas peatükis võetakse põhjalikuma vaatluse alla noorte tööpuudus, analüüsides sealjuures seda põhjustavaid tegureid ning tuues välja neist olulisemad. Riikide vahelises võrdluses on noorte tööpuuduse määrade oluliste erinevuste põhjusteks see, milliste põhimõtete järgi on kujundatud riiklik tööturupoliitika ning kuidas on sealne haridussüsteem üles ehitatud. Need kujundavad riigis noortele tingimused, et siirduda koolist tööturule (Caroleo, Pastore 2007: 37).

Ulatuslik noorte töötus on valdav mure kõikides Euroopa riikides (Eichhorst *et al.* : 2013). Noorte töötuse puhul on tegemist ühtlasi nii sotsiaalsetest kui majanduslikest aspektidest käsitletava probleemiga – tagajärjed esinevad mõlemas valdkonnas. Töötuks jäämine juba tööturule sisenemise alguses on negatiivse mõjuga noorte pikaajalisele teenimis- ja tööleidmise võimalustele (Matsumoto *et al.* 2012: 1). Noortel töötutel puudub püsiv sissetulek, mis tagaks neile täisväärtuslikud elutingimused ja kindlustunde tuleviku osas. Noorte kõrge tööpuuduse puhul on lisaks täheldatud noorte õnnetunde puudumise ja vaimsete terviseprobleemide suuremat esinemissagedust kui muidu ning veelgi enam kasvab sissemurdumiste, varguste toime panemise ja narkootikumide pruukimise osakaal (Matsumoto *et al.* 2012: 1; 25). Selline käitumine on iseloomulik noortele, kes ei ole hõivatud ning millest tulenevalt otsitakse alternatiive oma aja sisustamiseks ja rahastamiseks. Paraku kipuvad need väljundid noorte töötute puhul olema peamiselt kuritegelikud. Lähenedes olukorrale majanduslikust aspektist, võivad tööd mitteleidvad noored loobuda töötamisest ning siirduda seejärel pikaajaliste töötute hulka. Selle tulemusel kasvavad riigil töötushüviste kogu maht ja kulud. Samas jääb riigil saamata ka potentsiaalse tööjõu poolt tegemata jäänud töö eest makstava palga pealt arvestatavad maksud – seega väheneb ka riigile laekuvate tulude maht, mis on riigikassa üks peamisi sissetuleku allikaid.

Noorte mitteaktiivsus tööturul on suurem kui täiskasvanute mitteaktiivsus, olles seejuures üheks oluliseks teguriks noorte töötuse probleemi lahtimõtestamisel (Caroleo, Pastore 2002: 13). Võib oletada, et vähene tööturul osalejate arv on tingitud selle tihedast seosest haridus- ja koolitussüsteemidega ning tööturu struktuuri ja institutsioonidega (Caroleo, Pastore 2002: 13). Ka noorte koolis käimise harjumusel ja tööturul aktiivsel olemisel on uuringute põhjal leitud seos. Noortel, kellel oli teismeeas probleeme koolitöös osalemisega, on raskusi ka tööturul osalemisega (Caroleo, Pastore 2002: 13). Varakult välja kujunenud harjumused võivad mõjutada noore valikuid ja otsuseid tulevikus. Näiteks, kui teismelistel ei kujune kooliskäimise harjumus, mõjutab see ka teda hiljem tööturule sisenedes. Noorel inimesel võib kujuneda raskusi käia regulaarselt tööl või täita järjepidevalt oma töökohustusi. Harjumus alluda oma tahtmisele ning kiusatusele kergekäeliselt loobuda pingutustest võib põhjustada noorele tööturule sisenejale raskusi. Sellest tulenevalt võib noor pidada töötamist ebameeldivaks ja loobuda tööturul osalemast.

Noori tuleb toetada tööturule sisenemisel, et muuta vastav protsess neile võimalikult sujuvaks. Noortele tuleks pakkuda võimalust erinevateks koolitusteks (Caroleo, Pastore 2002: 44), mille ülesandeks oleks noorte ettevalmistamine nende tulevaseks ametiks. Nii saab luua esmase ettekujutuse, mis noori tööle siirdudes ees ootab. Koolitused vähendaks ka hirme tööle asumise ees. Väheste oskuste ja teadmiste puhul võib tihti esineda ebakindlust ning hirmu, mis võivad osutada takistavateks faktoriteks. Lisaks mõjutavad noorte aktiivsust tööturul osalemisel ka nende esimesed kogemused tööturule sisenemisel. Esimene tööle kandideerimine, tööintervjuu või esimene töökogemus omavad noore töötaja enesekindlusele ja ettekujutusele tööturust sellist mõju, mis tulevikus võib omakorda mõjutada noore edasisi kandideerimisi, töövestlusi või -kogemusi.

Kui vaadata ametiühingute mõju noorte puudusele, siis saab välja tuua siin erinevaid aspekte. Tugevate ametiühingute aktiivse tegevuse tulemusel on kehtestatud kõrgemad miinimumpalgad, kus need muutuvad noortele tööturule sisenemise barjääriks. Seda seetõttu, et tööandja ei soovi maksta kõrgemat tasu töötajale, kelle tööviljakus ei pruugi olla töötasule vastav. Lisaks muudavad ametiühingute tegevuse tulemusel kujunenud kõrged koondamiskulud tööandjal tööjõu koondamise kulukaks, misõttu välditakse juba

eos noorte palkamist, et vältida võimalikke lisanduvaid kulusid. Teisest küljest võib ametiühingute tegevusel olla pigem just positiivne mõju hõivele ning siinkohal ka noortele. Ametiühingutel on suur roll tööhõive turvalisuse kujundamises (Donaldo, Wa'ide 2012: 1006), kus ametiühingute tegevuse tulemusel on ettevõtetele kehtestatud ka ranged tööjõudu kaitsvad nõuded ja seadused. Seetõttu on kriisiolukorras tööandjal keeruline koondada ka noori, mistõttu noortel säilib töökoht ja noorte töötus ei suurene.

Lisaks ametiühingutele mõjutab noorte tööle saamise võimalusi ka tööjõukulude maksukoormuse tase. Vastavalt sellele, kui kõrged on tööandjale määratud maksud, mida ta peab maksma töötajate palkadelt, kujuneb tööandja tööjõu maksukulude suurusjärk. Seega maksude kasvamisel suurenevad tööandjal ka tööjõukulud. Kulude suurenemisel väheneb tööandjal nõudlus tööjõu järele. Lisakulude vältimiseks ei võeta tööle uusi töötajaid (antud juhul tööturule sisenevaid noori) või koondatakse tööjõudu, et kulusid kärpida. Nagu eelnevalt kirjeldatud, siis kõigepealt koondatakse kõige kulukamad (koolitus- ja väljaõppekulud) ning riskantsemad töötajad, kelleks on tööturul vähem kvalifitseeritud töötajad ja noored. Seetõttu võib eeldada, et tööjõu maksukulude ja noorte tööpuuduse suurenemise vahel on seos.

Noorte tööpuudust ja kõrget töötuse määra põhjustavate tegurite osakaal varieerub erinevate riikide võrdluses märkimisväärselt. Ühe faktorina saab käsitleda näiteks veel haridussüsteemide mõju noorte tööturule siirdumisele. Tõhus üld-, kutse- ja kõrgharidussüsteem vähendab nende noorte hulka, kes suunduvad tööturult varitööturule või sotsiaalselt tõrjutute hulka (Caroleo, Pastore 2002: 13). Mida kõrgemalt on noor haritud, seda rohkem on tal tööturul võimalusi ning sedavõrd suurema tõenäosusega võib ta leida tööd. Veel enam, kõrgemalt haritud noortel on väiksem tõenäosus olla pikaajaliselt töetu ning suurem tõenäosus saada tööle paremini tasustatud ametikohale (Caroleo, Pastore 2002: 14), sest kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvad ametikohad on enamasti paremini tasustatud.

Edukat tööturule siirdumist takistab ka noorte vähene kogemus (puuduvad tööharjumused), vähene sotsiaalne kapital, puudulikud üldised ja eriala spetsiifilised teadmised (Eichhorst *et al.* 2013: 7). Mida jäigem on tööturg, seda kulukam on tööandjal tööjõudu koondada ja vallandada. Seetõttu tahab tööandja minimeerida riski, kus piltlikult öeldes täna palgatav töötaja tuleb homme koondada. Pigem otsitakse püsivaid

pikaajalisi töötajaid (Eichhorst *et al.* 2013: 7). Lisaks puuduvad tööandjal teadmised ja kinnitused noore töötaja tegelikest võimetest, teadmistest ja pädevustest seoses eelneva töökogemuse puudumisega. Noori palgates tuleb neid kogemuste ja oskuste puudumise tõttu koolitada, mistõttu võivad nende palkamiskulud selle võrra oluliselt kallineda (Caroleo, Pastore 2002: 14). See on oluline takistus ja põhjus, miks eelistatakse vanemat ja eeldatavasti ka kogemustega tööle kandideerijat.

Küsimus ei ole alati selles, kas tänapäeva noored on madala haridustasemega või ei oma piisvalt oskusi ja teadmisi, vaid kas nende omandatud haridus vastab ka tööturu nõudlusele (Matsumoto *et al.* 2012: 7). Milles seisneb tänapäeval haridussüsteemide ebatõhusus on see, et need toimivad veel endiselt iganenud kontekstis, sest noortele pakutakse kõrghariduse omandamise võimalust valdkondades, millele puudub tänapäeva tööturul nõudlus (Tse *et al.* 2013: 3). Sellest tulenevalt omandatakse ülikoolis haridus, millega kaasnevaid teadmisi ei saa tööturule sisenemisel rakendada. Kujunevad lõhed noorte omandatud hariduse ja tööks vajaminevate tegelike teadmiste vahel (Tse *et al.* 2013: 3). Seega tekib taas vajadus ümberõppeks või täiendavateks koolitusteks. Paindliku tööturuga riigis pakutakse aktiivse tööturupoliitika raames laialdaselt võimalusi enese täiendavaks harimiseks, mis peaks suurendama noortel (ka täiskasvanutel) võimalusi tööturule sisenemiseks. Tööjõu kvaliteedi parandamisega kaasneb üldjuhul kõrgem tootlikkus, elustandardite paranemine ja ühtlasi ka majanduskasv (Caroleo, Pastore 2002: 9). Seetõttu on oluline, et tööturupoliitikad suunaksid oma tegevuse eelkõige noorte töötute hariduse ja koolituse edendamisse, sest nendega saab kõige tõhusamalt edendada noorte konkurentsi võimet tööturul ja seeläbi tõsta ka nende hõivatust (Caroleo, Pastore 2002: 8). Samas esineb noorte tööturul oskuste mittevastavus töökohaga (*mismatch*) (Global employment... :2013), olles püsivalt kasvava trendiga nähtus ja suurendades sealjuures noorte tööpuudust (Higgins 1997: 62). Seetõttu on noorte tööturu kriisi lahendamine keeruline ja aeganõudev. Lisaks on ühiskonna seisukohast ressursi raiskamine, kui vähest kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel on ülekvalifitseeritud tööjõud. Aktiivse tööturupoliitika eesmärk on leida kooli lõpetanud noortele nende oskustele ja teadmistele vastavad töökohad, pakkudes neile vajadusel täiendavaid koolitusi, mis valmistaksid neid ette tööle asumiseks.

2007. aasta majanduskriis mõjutas oluliselt tööturгу ja selle komponente. Noorte näol on tegemist tööturu ühe kõige kriisitundlikuma grupiga ning 2007. aasta majanduskriisi tulemusel kasvas noorte tööpuudus kõikides Euroopa riikides. Noortel on üsna piiratud töökogemused, vähene sotsiaalne kapital ning vähe ettevõttega seotud spetsiifilisi teadmisi, mistõttu on nende koondamiskulud üsna madalad. Sellest tulenevalt on ettevõtetel noori kõige odavam koondada olukorras, kus tuleb majanduskliima muutumisel kulusi kärpida (Eichhorst *et al.* 2013: 7). See asjaolu muudab noored tööturul palju kriisitundlikumaks.

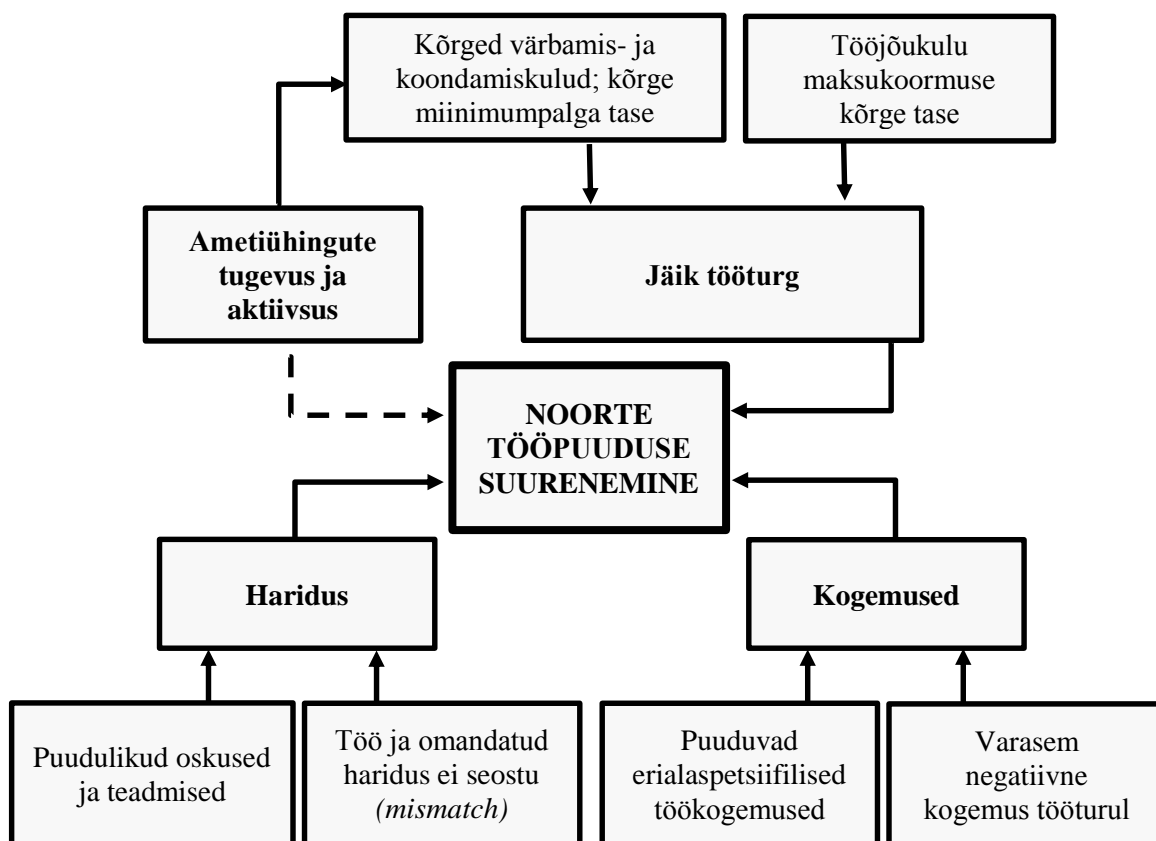
Tööhõive kaitse jäiku tingimusi ja nõudmisi peetakse tööturule sisenejate jaoks üheks suurimateks takistusteks (Eichhorst *et al.* 2013: 11). Viidatud artiklis tuuakse välja, et tööhõive kaitse eesmärk on kaitsta pika staažiga töötajaid ning kindlustada töötajatele nende töö säilimine, nõudes tööandjatelt kõrgeid koondamiskulusi. Samas on tööandjad pigem skeptilised noore tööjõu värbamisel. Noortel võivad puududa kogemused ja vastavad teadmised, mistõttu on nende palkamine riskantne ning võib osutuda kulukaks (Eichhorst *et al.* 2013: 7). Madalate koondamiskulude puhul on olukord vastupidine, kus tööandjatel on soodsam eelistada pigem ajutisi töötajaid, mistõttu kasutavad äriühingud ettevõtete ajutise tööjõu palkamise määra, kui üht tööturu paindlikkuse mõõtmise meetet (Eichhorst *et al.* 2013: 12).

Mitmed uuringuid on kinnitanud, et kohustusliku miinimumpalga kehtestamisel on mõju hõivele, seda eelkõige noortele ning väheste oskustega töötajatele (Laporšek 2013: 1289). Lisaks on kogemusteta töötajad suurema valmidusega töötama miinimum palga eest, tõenäoliselt vaid kogemuste saamise nimel (Gorry 2013: 58). Selline käitumisstiil on omane eelkõige noortele. Noored on valmis töötama kogemuste saamise nimel miinimumpalgaga, sest paljud neist elavad veel kodus või vanemate rahalistest toetustest, mistõttu pole neile oluline, et palk võimaldaks maksta eluaseme- ja toidukulud. Noored sisenevad tööturule, et koguda kogemusi kasvõi miinimumpalgaga töötades (Gorry: 2013). Seeläbi suurendavad noored kvalifikatsiooni ja oskusi, omandavad tööharjumused ning on tulevikus konkurentsivõimelisemad tööturul.

Lähis-Ida ja Põhja-Aafrika regioonid on teatavasti maailma kõrgema noorte tööpuuduse näitajaga riigid. See asjaolu tuleneb kõrgest tööjõu pakkumisest ja sealsete tööturgude liigsest jäikusest. Seega võib väita, et jäik tööturg omab mõju noorte tööpuudusele.

Jäikadel tööturgudel olevad kõrged miinimumpalgad ja koondamiskulud omavad negatiivset mõju noorte konkurentsivõimele tööturul. On oluline, et tööturg oleks mõistlikult ja optimaalselt reguleeritud, et kaitsta noori tööturul olevate riskide eest, luues samal ajal noortele juurde töövõimalusi. (Matsumoto *et al.* : 2012).

Järgnevalt esitab joonis 3 käesolevas peatükis käsitletud noorte tööturuseisundit kujundavaid peamisi tegureid, milleks on haridustase, kogemused, tööturu paindlikkus ja ametiühingute tugevus. Siinkohal tuleb märkida, et igal teguril on noorte tööpuudust suurendav mõju teatud juhtudel. Hariduse ja kogemuste puhul on näiteks eeldatud, et noorte tööpuudus suureneb, kui noorel tööturule sisenejal on puudu tööandja poolt nõutud teadmistest ja oskustest. Jäiga tööturu mõju ulatus noorte tööpuuduse suurenemisele sõltub tööjõumaksukuludest, värbamis- ja koondamiskuludest ning miinimumpalga tasemest. Viimase kahe teguri suurusjärku mõjutab ka ametiühingute tugevus ja aktiivsus, mistõttu on ka sellel noorte tööpuudust suurendav mõju. Joonisel on ametiühingute mõju noorte tööpuudusele tähistatud katkendliku joonega, sest ametiühingutega koostatud kollektiivlepingutest tulenevalt on kehtestatud ka tööhõivet kaitsvad ranged seadused, millest tulenevalt on tööandjal raskendatud hõivatud noorte koondamine. See on üks viis, kuidas ametiühingute tegevuse aktiivsus ei suurenda noorte tööpuudust.



Joonis 3. Noorte tööpuudust suurendavad tegurid (joonis autori koostatud)

Võib väita, et tööturu paindlikkust kujundavatel teguritel on ka mõju noorte tööpuudusele. Neist olulisemateks peetakse värbamis- ja koondamiskulude kõrget taset ning kehtivat haridussüsteemi ja tööturupoliitikaga korraldatud täiend- ja ümberõppe võimalusi. Käesoleva bakalaureusetöö empiirilises osas võetakse põhjalikuma vaatluse alla varasemad samateemalised uuringud, mille tulemusi analüüsitakse ja tehakse vastavad järeldused. Lisaks viiakse läbi statistiliste andmete analüüsi ning uuritakse, millistel tööturu paindlikkuse teguritel on statistiliselt kõige olulisem mõju noorte tööpuudusele Euroopas.

2. NOORTE TÖÖTURUSEISUNDIT KUJUNDAVATE TÖÖTURU PAINDLIKKUSE TEGURITE ANALÜÜS

2.1 Ülevaade noorte töötuse alastest varasematest uuringutest

Noorte tööpuudus on aastakümneid olnud maailma ühiskonnas üheks märkimisväärsimaks probleemiks. Mitmed uuringud on püüdnud väljaselgitada erinevate tegurite mõju ja mõju tugevust noorte tööpuudusele. On uuringuid, mille tulemused kattuvad, kuid teisalt leiab üks osa teadlasi noorte tööpuuduse aspektidele omad seletused ja lahendused. Käesoleva bakalaureusetöö empiirilise osa juhatab sisse valik varasemate samateemaliste uuringute tulemuste ülevaade, mis luuakse peamiselt erinevatest andmebaasidest kogutud tööturu uuringutega seotud teadlaste läbiviidud uurimistööde ja raportite põhjal. Seejärel kirjeldatakse eelmises osas käsitletud noorte töötuse tegurite näitajaid valitud perioodide vältel. Viimases peatükis uuritakse tööturu paindlikkuse näitajate mõju Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikides.

Varasemalt läbiviidud uuringute hulgast on ülevaate loomiseks valitud uuringud, millele on toetunud teoreetilises osas ning mille tulemused on huvipakkuvad. Need uuringud hõlmavad peamiselt järgmiste tööturu paindlikkuse tegurite mõju:

- Miinimumpalgad,
- majanduse „üles-alla“ liikumine,
- tööturupoliitikad,
- tööjõu palkamise ja värbamise kulud,
- haridus,
- töökogemus.

Näiteks California Ülikooli majandusprofessori David Neumarki ja USA Föderaalreservi teadus- ja statistikaosakonna assistent William Wascheri 2003. aasta uuringus viidi läbi analüüs 17-ne OECD liikmesriigi 1975–2000 aastate noorte tööpuudust puudutavate

andmete aegriidade põhjal. Läbiviidud uuringu peamine fookus oli suunatud riikidevaheliste miinimumpalkade süsteemide erinevuse mõjule ning muudele tööturu institutsioonidele ning poliitilistele tegevustele, mis võimendavad miinimumpalkade mõju noorte tööpuudusele. Neumark ja Wascher testisid David T. Coe ja Dennis J. Snoweri varasemalt arendatud tööturupoliitikate täiendamise mudelit, kasutades regressioonanalüüsis OECD ja ILO andmebaasidest kogutud aegridu. Neumark ja Wascher väitsid oma analüüsi tulemuste põhjal, et miinimumpalgad pigem suurendavad noorte töötust, sest hõivatud noorte ja noorte populatsiooni suhe omab negatiivset korrelatsiooni miinimumpalga tasemega. Samas leiti, et saadud tulemused ei tulene ainult riikide omavahelisest erinevusest – sama tulemus saadi ka riigipõhiseid tegureid eraldi analüüsides (Neumark, Wascher 2003: 19).

Kõrged miinimumpalgad muudavad noorte tööturule sisenemise keerulisemaks, sest noorte puhul on tegemist tööjõuga, kellel on vähem oskusi ja teadmisi. Tööandjad eelistavad sellisele tööjõule maksta vähem palka, kuna nende tehtav töö ei pruugi olla makstavale (miinimum) palgale vastav. Miinimumpalkade riigiti erinevat mõju noorte tööpuudusele seletasid Neumark ja Wascher kahe aspektiga: ühelt poolt mõjutavad noorte tööpuudust riikide erinevad miinimumpalgasüsteemid. Noorte töötuse ja miinimumpalkade omavaheline negatiivne suhe on märgatavalt väiksem, kui palgatase on määratud ametiühingute läbirääkimiste tulemusel. Teisest küljest mängivad olulist rolli ka tööturupoliitikate ja institutsioonide olemasolu ning nende rakendatavus (Neumark, Wascher 2003: 19). Need võivad kas leevendada või süvendada miinimumpalga seadustest tulenevaid mõjusid noorte tööpuudusele. Näiteks järeldasid Neumark ja Wascher, et jäik tööturg süvendab alampalkade mõju tööhõivele, samas tugevam tööhõive kaitse ja aktiivse tööturupoliitika meetmete aktiivsem kasutamine tasakaalustavad miinimumpalkade negatiivset mõju (Neumark, Wascher 2003: 20), muutes tööjõudu konkurentsivõimelisemaks ka kõrgete miinimumpalkade juures.

Sarnaselt Neumarkile ja Wascherile töid ka Ramon Gomez-Salvador ja Nadine Leiner-Killingeri Euroalade noorte tööpuuduse uurimise käigus läbiviidud regressioonanalüüsist välja seose, et mida kõrgemal tasemel on miinimumpalgad ja tööhõive kaitse, seda suurem on ka noorte tööpuudus. See-eest aitavad aktiivne tööturupoliitika ja tööturul teenindavate töökohtade osakaalu suurendamine noorte tööpuudust oluliselt vähendada.

Üks oluline faktor on ka noorte aktiivsuse langemine tööturul, mis uurijate sõnul tuleneb peamiselt nende otsusest jääda kauemaks haridussüsteemi. Kõrgharidus on muutunud tänapäeval palju enamatele noortele kättesaadavamaks, mistõttu lükkub noortel tööturule siirdumine edasi.

Miinimumpalkade mõju noorte tööpuudusele uuris ka Utah osariigi ülikooli majandusprofessori Aspen Gory oma 2013. a. uurimuses. Gory vaatas põhjalikumalt tööturul olevaid töökogemustega ja -kogemusteta noori, et leida kogemuste ja miinimumpalgaga töötamise vahel seoseid. Gory peab oma mudeli võtmeteguriks töökogemusteta noori, kes on kogemuste saamise nimel nõus töötama madala palgaga töökohtadel. Samas leidub üksosa selliseid töökogemusteta noori, kes ei pea töökogemusi oluliseks sotsiaalseks ressursiks, kus sellisel juhul on miinimumpalkadel pigem noorte tööhõivele negatiivne mõju (Gory 2013: 58). Koostatud mudel kirjeldas töökogemuste ja miinimumpalkade koosmõjuga kaasnevat noorte tööpuuduse suurenemist. Saadud tulemuste üheks seletuseks tõi Gory, et tööturul varasemalt kogemusi omandanud noored ei ole enam nõus töötama miinimum palga eest, sest kogemustega noored hindavad oma kogemuste olemasolu väärtuslikuks ning soovivad saada sellest tulenevalt kõrgemat palka.

Samas Ramon Gomez-Salvador ja Nadine Leiner-Killingeri 2008. aasta noorte tööpuuduse uuringus leiti veel positiivne seos noorte tööpuuduse määra ja noorte osakaaluga populatsioonis vahel: mida vähem on noori, seda väiksem on nende risk jääda töötuks. Selline tulemus on loogiline, sest tööturul on konkurents ka sedavõrd madalam, mida vähem on turul tööotsijaid. Gomez ja Leiner juhtisid ka tähelepanu asjaolule, et riigi majandusolukord mõjutab noorte tööpuudust negatiivselt – noorte tööpuudus tõuseb kiiremini majanduslanguse perioodidel, sest väheneb vabade töökohtade arv ning noortel on tööturule sisenemiseks sedavõrd väiksemad võimalused. Keerulistes majandusolukordades vähendatakse töökohtade arvu ning tööandjad eelistavad värbamisel kogemuste ja staažiga töötajaid, et hoida kulud ja riskid võimalikult madalatena.

Ka Niall O'Higgins täheldas oma 1997. aasta uuringu tulemuste põhjal tööpuuduse sõltuvust riigi majandusolukorrast. O'Higgins soovitusel peaks tööturupoliitikaid rakendades võtma arvesse ka majanduse muutlikkust ning selle põhjal sätestama vastavatele tööturгу arendatavate tegevuste kulutustele piirangud. Viimane on oluline, et tööturupoliitika rakendamiseks vajaminevate vahendite ootamatu vähenemine

ei mõjutaks omakorda töötuse taset negatiivselt (nii noorte kui ka täiskasvanute seas). Tööturupoliitika programmid peaksid O'Higgins'i sõnul olema ennekõike suunatud nendele noortele, kellel on kõige raskem tööturule siseneda ning sellest tulenevalt suurem oht olla sotsiaalselt tõrjutud. Rakendatud tööturu programmide efektiivsust tuleks hiljem süvendatult analüüsida ning hinnata, et neid saaks edasi arendada.

Aastal 2012 ilmunud Makiko Matsumoto, Martina Hengge ja Iyanatul Islami uuringu tulemustes on toodud välja, et tööjõudu kaitsvad seadused on noorte tööpuuduse vähendamisel kõige suuremaks takistuseks ning olemasolevad tööturupoliitikad ei aita noorte tööpuuduse vähendamisele piisavalt kaasa (Matsumoto *et al.* 2012: 25). Samas toodi ka selles uuringus välja fakt, et mida kõrgemad on kulutused tööturupoliitikas, seda paremad näitajad on noorte tööpuuduse määra des (stabiilse majandusolukorra puhul). Keskmise ja madalama sissetulekuga riikides võis märgata noorte tööturul olevate võimaluste kiiret paranemist juhul, kui need riigid suurendasid kulutusi oma tööturupoliitikaga seosnevatesse tegevustesse. Selle eelduseks on, et riigil eksisteerivad ressursid vastavas mahus investeeringute tegemiseks (Matsumoto *et al.* 2012: 25), et vältida kulutusi teiste valdkondade arvelt.

Noorte tööpuuduse veel üheks oluliseks suurendajaks on noorte nõutava hariduse puudumine ja vähene oskuste ning kogemuste olemasolu (Matsumoto *et al.* 2012: 26). Samas on tänapäevane haridussüsteem ülesehitatud puudulikult ja tööturu olukorda mitteametavalt. Ülikoolides pakutakse noortele haridust, mida nad ei saa tööturul rakendada. Selle tulemusel on noortel puudulik kompetents mitmetel ametikohtadel töötamiseks ning väiksemad võimalused tööle saamiseks.

Saksamaal 2012. aasta sügisel ilmunud noorte tööpuudust ja kutseharidust puudutava uuringu läbiviijate sõnul mängivad eelnevalt käsitletud noorte tööpuudust mõjutavad faktorid nagu demograafia, majanduskasv ja tööturu regulatsioonid koos palkade ja tööjõudu kaitsvate seadustega, olulist rolli noortele töökohtade ja töövõimaluste loomise protsessis (Biavaschi *et al.* 2012: 85). Teisest küljest mõjutavad haridus- ja koolitussüsteemid noorte töö leidmise kiirust ja ametile sobivust. Rõhutatakse aktiivsete tööturupoliitikate ja karjäärinõustamisteenuste olulisust, et luua koolist erialasesse väljaõppesse suundumise ning seejärel tööle siirdumise protsess noortel sujuvamaks (Biavaschi *et al.* 2012: 85). Antud süsteemi eesmärk oleks vältida noortel pikka

töötamise protsessi, mis muidu võib kaasa tuua pikaajalise töötuse nende seas. Tööle saamise protsessi vaatlemisel on suuresti rõhutatud hariduse ja oskuste olemasolu taset. Eelnevalt käsitletud noorte tööpuuduse ja kutsehariduse seose uuringule viidates, vaadeldi veel üldharidust kui vundamenti ning kutseharidust kui sellele lisanduvat komponenti. Empiiriliste andmete põhjal selgus, et kutseoskused suurendasid noorte konkurentsivõimet tööturul märgatavalt. Sarnasele trendile viidati ka eelnevalt erialase koolituse läbinud noorte tööle kandideerimisel ametipositsioonidele, mis ei nõua kutseoskustega tööjõudu.

Rahvusvahelise valuutafondi vahendusel (IMF – *International Monetary Fund*) 2012. aastal ilmunud teadusartikkel keskendub peamiselt finantskriiside mõjule tööpuuduse kontekstis. Finantskriiside mõju vaadeldakse üldises-, pikaajalises- ja noorte tööpuuduse kontekstis 140 riigi andmeid analüüsides. Peamine fookus on finantskriisist tulenenud tööpuuduse ulatuse ning kestvuse välja selgitamisel. Kõigele lisaks uuritakse, kuidas tööturu institutsioonide ja regulatsioonide raamistik reageerib finantskriisist tulenenud tööpuudusele. Uuringu käigus püüti lisaks selgitada ka tööturu institutsioonide otsest mõju tööpuudusele ning kuidas finantskriiside mõju sõltub vastavatest institutsioonidest. Analüüsitud andmete põhjal selgus, et tööturu paindlikkus ei mõjuta ainult kriisist tulenenud tööpuuduse ulatust, vaid ka tööpuuduse kestvust. Paindlikuma tööturuga riikides on finantskriisi mõju teravam, kuid lühiajalisem. Mida jäigemal tööturuga on riik, seda tagasihoidlikum, aga pikaajalisem on kriisi mõju (IMF 2012: 18). Uurides ka noorte tööturu aktiivsust, tööpuuduse määra muutusi lühiajaliselt ja pikaajalise töötuse näitajaid keskpikas perspektiivis, saadi sarnased tulemused.

Janine Leschke leidis 2012. aastal Euroopa tööturu uuringute andmete põhjal, et kõikidest töötutest ei ole märkimisväärsel osal õigust saada töötutele kehtestatud toetusi. Lisaks tõi ta ka välja, et need töötud, kes toetusi saavad, peavad kindlaksmääratud aja jooksul endale leidma töö, kuna töötushüvitisi makstakse teatud riikides vaid kindla perioodi vältel. Enamikes riikides makstakse töötushüvitisi töötute varasema tööstaaži alusel. Osades piirkondades jagatakse töötud veel omakorda standardseteks ja mittestandardseteks. Standardseteks peetakse varasemalt täiskohaga positsioonil töö kaotanud inimesi, kes saavad täismahus töötushüvitisi. Need töötud, kes eelnevalt osajaga töötasid, saavad töötushüvitisi vaid töötatud tundide arvestuse põhjal. Töötushüvitiste väljastamise

süsteemist jäetakse automaatselt välja need inimesed, kes on iseenda tööandjateks (*self-employed*). Riikide töötute toetussüsteemid erinevad üksteisest peamiselt saadava kasu taseme ja hüvede pakkumise kestvuse poolest. (Leschke 2012: 32) Erinevused tulenevad omakorda riikide institutsioonide, seaduste ning teiste eripärade varieeruvusest.

Tabel 1. Varasemaid noorte tööturu alaseid uuringuid kokkuvõttev tabel.

Autor(id) / (Aasta)	Uurimiseesmärgid	Tulemused
David Neumark; William Wascher / (2003)	Leida riikidevahelise miinimumpalgasüsteemide erinevuse mõju noorte tööpuudusele ning teisi võimalikke miinimumpalga mõju tugevdavaid tegureid.	Miinimumpalkad on noorte tööpuudust suurendava efektiga nii riigitasandil kui riikidevahelises võrdluses. Jäik tööturg süvendab miinimumpalkade negatiivset mõju, kuid aktiivsed ja passiivsed tööturupoliitikad vähendavad miinimumpalkade negatiivset mõju.
Ramon Gomez-Salvador; Nadine Leiner-Kilinger / (2008)	Analüüsida Euroala riikide noorte tööpuuduse probleemi. Uurida põhilisi noorte tööturu seisundit mõjutavaid võtmetegureid. Uurida noorte tööturu mitteaktiivsust.	Mida kõrgemad miinimumpalkad ja tööhõive kaitse, seda suurem noorte tööpuudus, mida teisest küljest vähendab aktiivne tööturupoliitika.
Aspen Gory / (2013)	Leida seos noorte töökogemustel ja miinimumpalgaga töötamisel.	Töökogemusteta noored on suurema tõenäosusega nõus töötama miinimumpalga eest, võrreldes töökogemustega noortega.
Costanza Biavaschi; Werner Eichhorst; Corrado Giulietti; Michael J. Kendzia; Alexander Muravyev; Janneke Pieters; Nuría Rodríguez-Planas; Ricarda Schmidl; Klaus F. Zimmermann / (2012)	Uurida noorte tööturu seisundit arenenud riikides ja arengumaades, pannes rõhku koolitus- ja kutseharidussüsteemidele. Pööratakse erilist tähelepanu demograafia, majanduskasvu ja tööturu institutsioonide mõjule.	Demograafia, majanduskasv ja tööturu regulatsioonid on olulise mõjuga tegurid noortele töökohtade ja töövõimaluste loomise protsessis. Haridus- ja koolitussüsteemid mõjutavad noorte töö leidmise kiirust ja ametile sobivust. Kutseoskused suurendasid noorte konkurentsivõimet tööturul märgatavalt.

Makiko Matsumoto; Martina Hengge; Iyanatul Islam / (2012)	Vaadata olulisemaid küsimusi ja tõendid - ja pakkuda uusi tõendeid, mis põhjustavad noorte tööpuudust.	Tööjõudu kaitsvad seadused on noorte tööpuuduse vähendamisel kõige suuremaks takistuseks. Mida kõrgemad on riigis kulutused tööturupoliitikas, seda paremad näitajad on noorte tööpuuduse määrales. Tänapäevane haridussüsteem on ülesehitatud puudulikult ja tööturu olukorda mitteametavalt – noortel puudulik kompetents mitmetel ametikohtadel töötamiseks.
Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; Dominique Guillaume / (2012)	Peamine fookus on finantskriisist tulenenud tööpuuduse ulatuse ning kestvuse välja selgitamisel. Kuidas tööturu institutsioonide ja regulatsioonide raamistik reageerib finantskriisist tulenenud tööpuudusele.	Tööturu paindlikkus mõjutab ka tööpuuduse kestvust. Paindlikuma tööturuga riikides on finantskriisi mõju teravam, kuid lühiajalisem. Mida jäigema tööturuga on riik, seda tagasihoidlikum, aga pikaajalisem on kriisi mõju.
Janine Leschke / (2012)	Uuritakse majanduskriiside ja heaolu ühiskondade vahelisi seoseid ning seda, millised on mõjud ja kuidas nendega vastavates ühiskondades toime tulla.	Riikide töötute toetussüsteemid erinevad üksteisest peamiselt saadava kasu taseme ja hüvede pakkumise kestvuse poolest. Erinevused tulenevad omakorda riikide institutsioonide, seaduste ning teiste eripärade varieeruvusest.

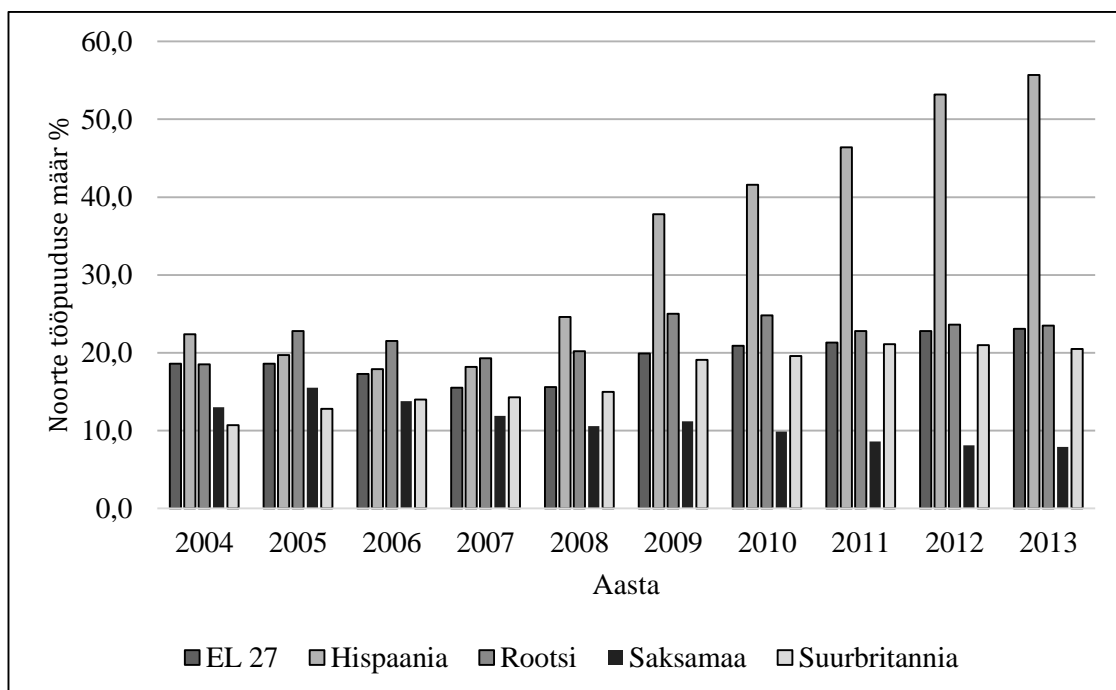
Allikas: tabel autori koostatud.

Ülaltoodud tabel 1 võttis kokku eelnevalt kirjeldatud varasemate uuringute eesmärgid ja tulemused. Tööturu kõrvõimalike paindlikkuse näitajate hulgast on erinevad uuringud peamiselt keskendunud miinimumpalkade, noorte hariduse ja kogemuste ning tööturupoliitikate ja meetmete rakendatavuse poolt avaldatavale mõjule. Lisaks on mitmed uuringud rõhutanud ka majanduse muutlikkuse olulist mõju nii noorte kui täiskasvanute tööpuudusele. Järgnevas peatükis uuritakse, millisel tasemel on tööturu paindlikkust kirjeldavad näitajad olnud aastate vältel erinevate tööturu paindlikkusega riikides. Vaatlusalusteks riikideks on võetud Euroopa nelja peamise sotsiaalmudeli tüüpriigid.

2.2 Valitud tööturu näitajad Euroopa sotsiaalmudeli tüüpriikide võrdluses

Erinevates Euroopa piirkondades on tööpuuduse näitajad omandanud vastava taseme sõltuvalt riikide majanduslikust olukorrast, institutsioonilistest korraldustest, kultuurist ja ühiskonna normidest. Ühes piirkonnas asetsevate riikide tööturu näitajad on üldjuhul sarnaselt kujunenud teatud tegurite või protsesside tulemusel. Järgnevas peatükis võrreldakse Euroopa erinevate sotsiaalmudelite tüüpriikide tööturu paindlikkuse näitajaid. Lisaks on teatud näitajate graafikutel toodud ära ka Euroopa Liidu 27 (EL 27) liikmesriigi keskmine, et oleks võimalus võrrelda riikide näitajaid EL-i keskmisega. EL 27 valiti näitajaks, sest EL 28 puhul puuduvad teatud andmed. Vaatlusalused perioodid sõltuvad andmebaasides täielike aegride olemasolust. Andmaks edasi selgemat pilti vaatlusal olevate tegurite iseloomust, on täiendavalt välja toodud veel teised noorte tööturu staatust iseloomustavad tegurid. Antud töö raames peetakse neist olulisemateks majanduskasvu indikaatorit SKP kasvu ja noorte, kes ei tööta või ei õpi, osakaalu. Andmed on kogutud Eurostati ja OECD andmebaasidest, kus graafikute väärtustega tabelid on esitatud lisades 1–8.

Alloleval joonisel 4 on kajastatud Euroopa Liidu 27-ne riigi keskmine ning Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikide noorte tööpuuduse määrad aastatel 2004–2013. Koondtabel koos arväärtustega on esitatud lisas 1. Vaatluse all on noored vanuses 15 kuni 24 aastat ning andmed on esitatud protsentuaalse osakaaluna kogu vaatluse all olevast grupist. Jooniselt võib välja lugeda, et 2007. aastal USA-st alguse saanud finantskriis avaldas mõju ka Euroopa riikide tööturgudele. Kriisi eelsel ajal oli Euroopa Liidu 27 liikmesriigi keskmine noorte tööpuuduse määr kahanev, kus aastal 2008 oli see madalaim (15,6%). Euroopa Liidu liikmesriikide tööpuuduse keskmine näitaja sisaldab tugevalt varieeruvaid tööpuuduse määrasid (Leschke 2012: 15).

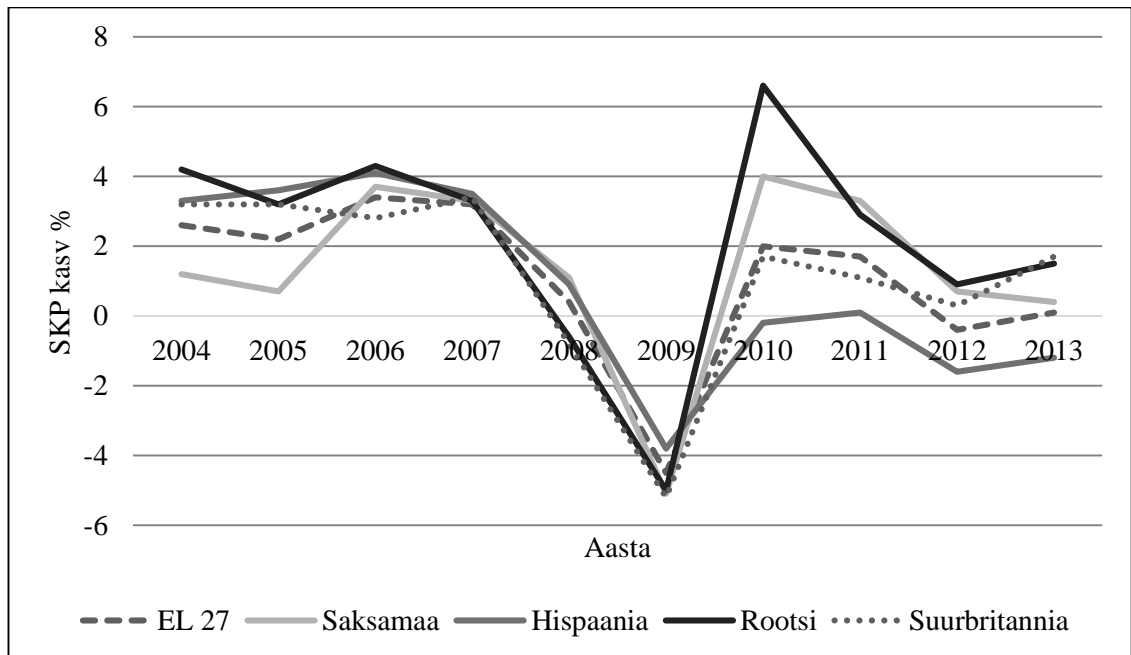


Joonis 4. Noorte (vanuses 15 – 24) tööpuuduse määr (%) aastatel 2004–2013.
Allikas: Eurostat (joonis autori koostatud)

Töötuse vähenevat tendentsi võib märgata ka Rootsi ning Saksamaa noorte tööpuuduse määrades, kusjuures Saksamaal vähenes noorte tööpuudus ka majanduskriisi aastatel. Suurbritannias on noorte tööpuuduse määr olnud 2009. aastast saati pigem stabiilne ning väiksemate muutustega. Hispaanias on noorte tööpuuduse määr olnud peamiselt kasvav ning alates aastast 2008 on Hispaanias noorte tööpuudus suurenenud teiste riikidega võrreldes märgatavalt kiiremini. Aastaks 2013 oli Hispaania noortest 55,7% töötud, olles ühtlasi ka kõige kõrgema noorte tööpuuduse määraga riik vaatlusaluses rühmas. Samal aastal oli madalama noorte tööpuuduse määraga riigiks Saksamaa, kus noorte tööpuuduse määr oli 7,9%. EL-27 riikide 2013. aasta keskmine määr oli 23,1%. Rootsi ja Suurbritannia 2013. aasta noorte tööpuuduse määrad olid EL-27 riikide keskmisega enam-vähem samal tasemel. Euroopa riikide töötuse näitajate eriaegne muutumine või kasvusuund võib veel viidata ka asjaolule, et riike tabas majanduskriis eriaegadel (Leschke 2012: 15).

Teoreetilises osas esitatud joonis 1 kujutas seda, kuidas toimub majanduskriisist taastumine paindliku ja jäiga tööturuga riikide puhul. Joonisel 5 on kujutatud joonisele 1 sarnane graafik, kuid teoreetiliste joonte asemel on joonisel 5 Hispaania, Rootsi,

Saksamaa ja Suurbritannia reaalse SKP kasvujooned, mille põhjal saab hinnata nende riikide majanduskasvu vahemikus 2004–2013.



Joonis 5. EL 27 ja Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikide SKP kasv (%) aastatel 2004 – 2013. Allikas: Eurostat (joonis autori koostatud).

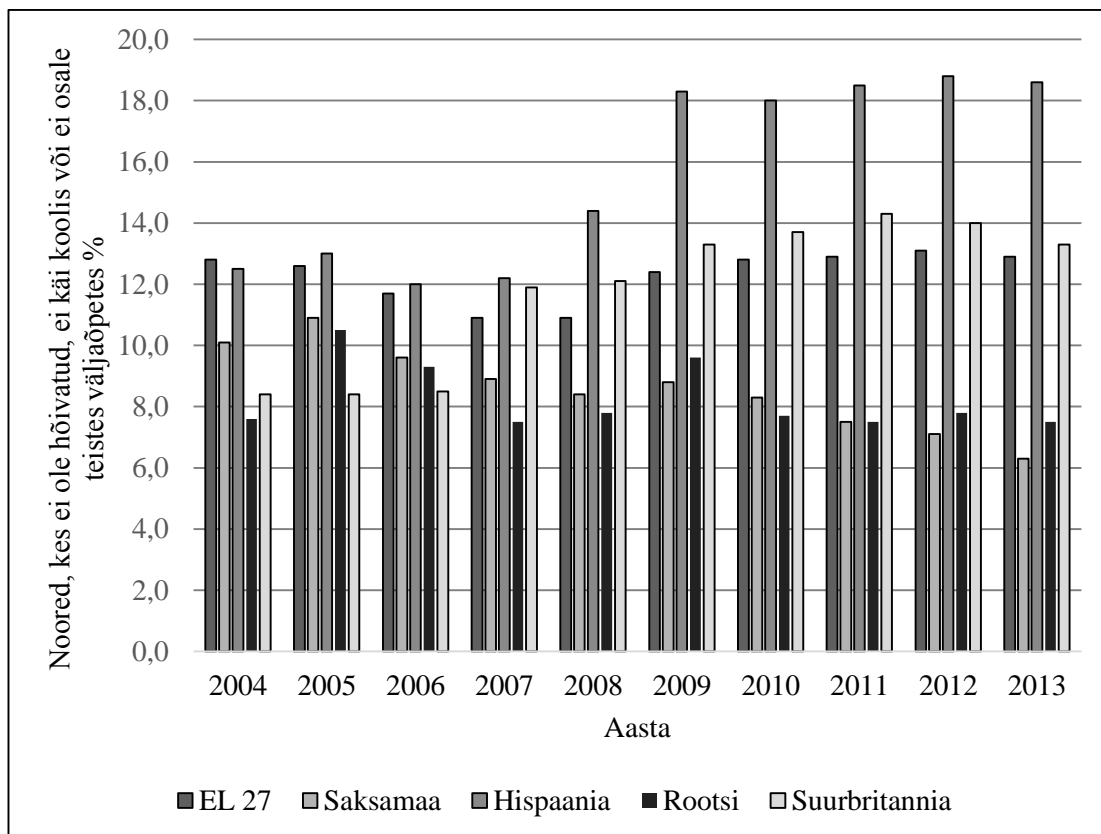
Kõigis neljas riigis oli majanduslanguse mõju SKP kasvule sarnane. Aastaks 2010 oli nendes riikides majandus märkimisväärselt kasvanud, kuid siinkohal võib välja tuua tööturgude paindlikkuse erinevusest tingitud majanduskasvu kiiruste vahe. Kõige kiirem oli majanduskasv Rootsis ning seejärel Saksamaal. Nende kahe riigi eduteguriks võib näiteks pidada efektiivselt toimivaid täiend- ja ümberõppe süsteeme, mis vähendasid kriisi tulemusel tekkinud suurt töötute hulka. Kõige madalama SKP kasvuga oli Hispaania. Lõuna-Euroopa sotsiaalmudelile omaselt olid sealsed sotsiaalkulutused suunatud peamiselt pensionitesse, mistõttu puudusid tööturupoliitika tegevustesse investeerimiseks ressursid. Selle tulemusel ei saanud Hispaania piirata tööpuuduse kasvu. Võib väita, et Hispaania tööturg on jäigem ning sealse majanduse taastumisprotsess on paindliku tööturuga riikidega võrreldes oluliselt aeglasem.

Noorte tööturu osalisi saab erinevate näitajate abil väga mitmekülgsest iseloomustada. Näitajate väärtusi kujundavate faktorite olemasolu mõjutab noorte osalust tööturul teatud ulatuses – üks mõjutab rohkem, teine vähem. Käesolevalt on tööturu paindlikkuse

komponentidele täiendavalt valitud välja kõrvalnäitaja, iseloomustamaks noorte tööpuuduse pilti laiemalt.

NEET (*Young people not in employment, education or training*) – need on noored, kes ei ole hõivatud, ei käi koolis või ei osale muus väljaõpes. Tegemist on olulise riskigrupiga, kes on sisuliselt potentsiaalne tööjõud täitmaks vabu töökohti. Kuid teisalt, mida kauem noor kuulub NEET-gruppi, seda raskem on teda aktiivsena tööturule tagasi saada. Varasemad negatiivsed kogemused ja/või vähesed võimalused tööturul, ühiskondlikud iseärasused või muud motivatsiooni ning huvi vähendavad tegurid põhjustavad noorte siirdumist NEET-i, suurendades seeläbi töötute noorte hulka. Riigil on kasulikum oma tööturu ja hariduspoliitikatega kujundada soodne keskkond, mis aitaks kaasa noorte tööle värbamisele või haridussüsteemi püsijäämisele.

Majanduslangusel suureneb NEET-i kuuluvate noorte hulk. Joonisel 6 on toodud võrdluseks Euroopa Liidu 27 liikmesriigi keskmine ja sotsiaalmudelite tüüpriikide vastavad näitajad. Nii EL 27 keskmine, Hispaania, Suurbritannia NEET osakaal noortest kasvas märkimisväärselt majanduskriisi aastatel. Kõige suurem NEET osakaalu kasv oli Hispaanias kus 2006. aasta EL-27 keskmisega sarnaselt 12%-lt tasemelt tõusis 2009. aastaks Hispaania NEET osakaal 18,3%-ni. Hispaania kõrgeim NEET osakaal oli 2012. aastal 18,8%. Aastaks 2013 oli vastav näitaja langenud 0,3% võrra, olles endiselt vaatlusaluste riikide hulgast kõrgeima näitajaga. Hispaaniale järgnevalt on kõrge NEET osakaaluga riik Suurbritannia, kus oli aastaks 2010 vastav näitaja tõusnud 14,3% -ni, mis aastaks 2013 oli langenud 1% võrra.



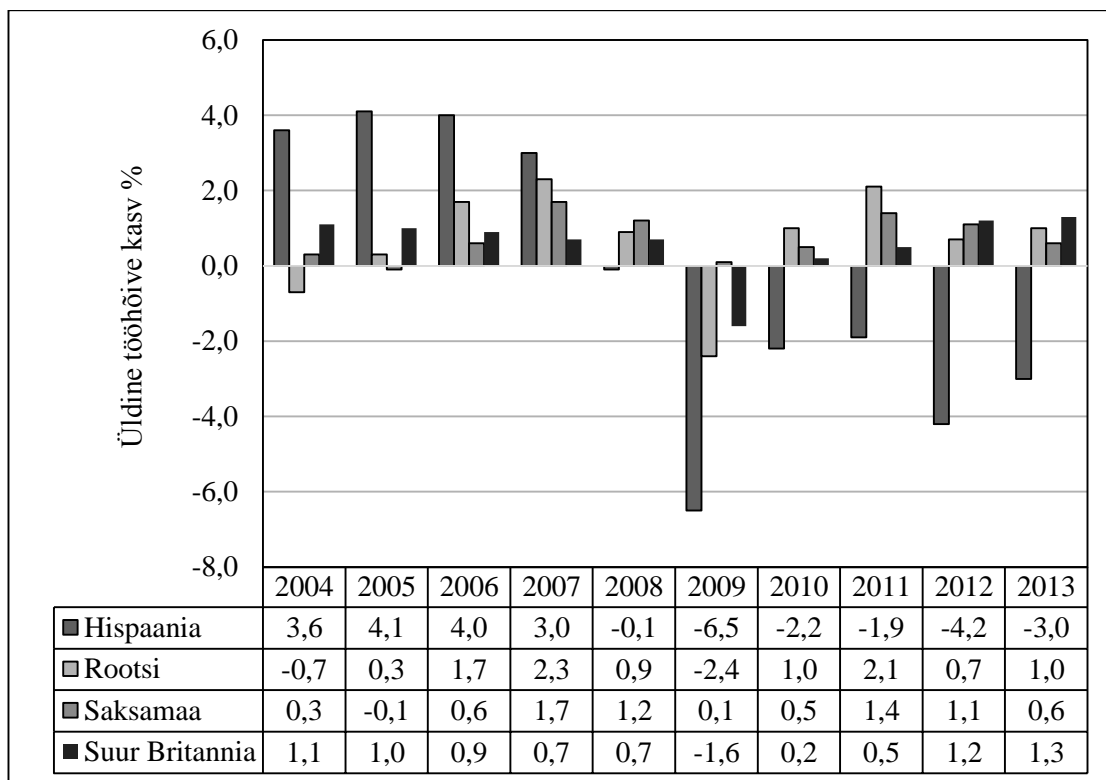
Joonis 6. Noorte vanuses 15-24 aastat osakaal (%), kes ei ole hõivatud, ei käi koolis või ei osale teistes väljaõpetes (NEET – *Not in employment, education or training*). Allikas: Eurostat (Joonis autori koostatud)

EL 27 NEET näitaja tasemest jäävad allapoole nii Rootsi kui ka Saksamaa. Nendes riikides on NEET osakaal langenud kriisijärgsetel aastatel. Saksamaa NEET osakaal oli 2013. aastal ligi 3 korda väiksem, kui Hispaanias (6,3%). Rootsis tõusis 2009. aastal majanduskriisi tulemusel NEET 8,4%-lt 9,6%-le, kuid on 2013. aastaks vähenenud 2,1% võrra 7,5%-ni.

Noorte tööle värbamist ning töötuse vähendamist takistavaks teguriks võib pidada tööturu jäikust. Tööturu paindlikkust iseloomustavad mitmesugused näitajad, millest mõned on pidevaskaalal mõõdetavad, teised mitte. Seda, milline on tööturu paindlikkust kõige adekvaatsemalt kirjeldav tegur on keeruline üheselt välja tuua. Pigem mängib siinkohal rolli nende erinevate tegurite olemasolu ning koosmõju efektiivsus.

Üldine hõive kasv on näitaja, mille põhjal saab samuti teha lihtsamaid järeldusi tööturu paindlikkuse kohta. Kui hõive kasv püsiks peaaegu muutumatuna, siis viitaks see tööjõu minimaalsele voolavusele. Tööjõud, kes oleks mõnel teisel ametikohal viljakamate

töötulemustega on tööturu jäikusest tulenevalt seotud oma senise, vähemviljakama ametikohaga. Ranged koondamispiirangud pärsivad muutusi hõives – eelkõige tööjõu liikuvust ametikohtade vahel.

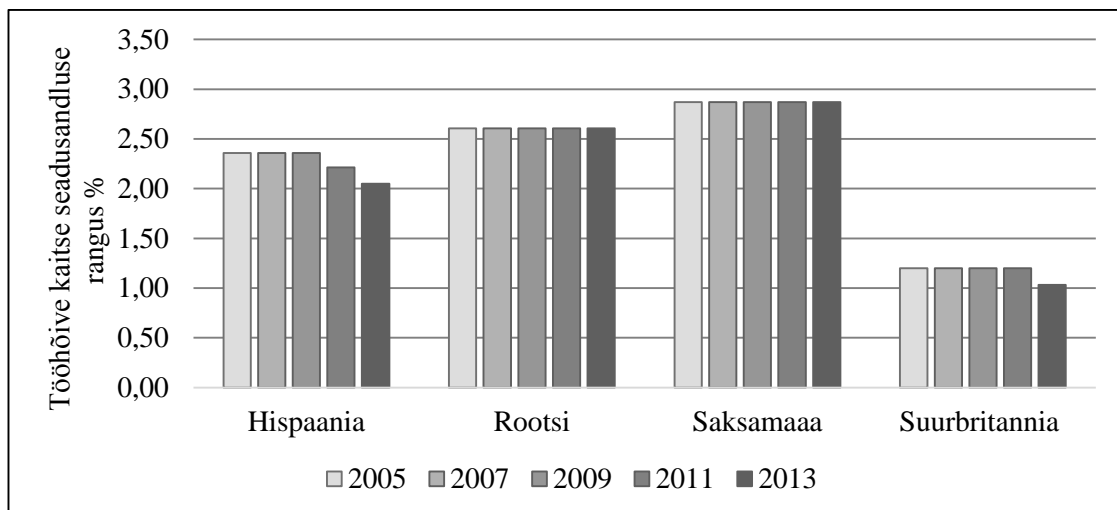


Joonis 7. Hõive kasv (%) aastatel 2004–2013 Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikides. Allikas: Eurostat (joonis autori koostatud)

Hõive kasv võib teatud juhtudel näiteks viidata ka töökohtade koondamisele või juurde loomisele. Joonisel 7 toodud hõive kasvus 2008. aasta järgselt toimunud muutusi võib peamiselt seletada majanduskriisist tulenevate koondamistega. Ettevõtete kasumid ja tulemuslikkused vähenesid ning kulude vähendamiseks kärbiti töökohti. Kõige suurem muutus toimus Hispaania hõive muutuses, mis langes 2008 aasta -0,1% tasemelt aastaga -6,5%ni, indikeerides olulist muutust Hispaania tööhõives. Ka Rootsis langes hõive kasv 3,3% punkti võrra, mille tulemusel vähenes sealne hõive 2009. aastal 2,4% võrra. Suurbritannias vähenes 2009. aastal hõive 1,6%. Saksamaa oli neljast vaatlusalusest riigist ainuke, kellel kasvas tööhõive ka kriisi aastatel. Aastal 2013 kasvasid nii Saksamaa, Suurbritannia kui ka Rootsi tööhõive, samas kui Hispaania tööhõive oli endiselt kahanev (-3,0%).

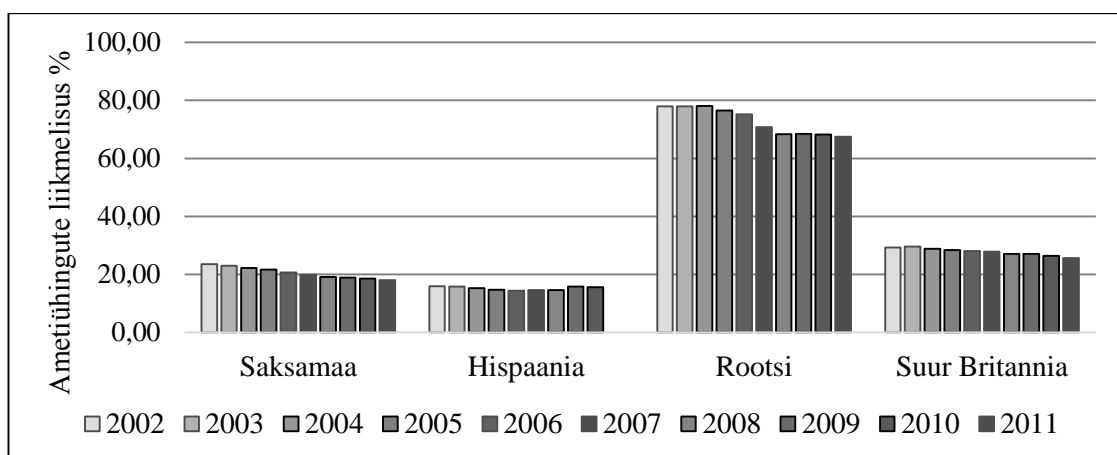
Tööhõive järsku kahandamist aitavad vähendada või ära hoida tööhõive kaitse seadused. Tööhõive kaitse hõlmab sätestatud reegleid, mis peaksid piirama töötajate koondamist ja ajutiste töölepingute kasutamist. Tööhõive kaitse on loodud selleks, et kaitsta tööjõudu ootamatu töökaotamise eest. Tööhõive kaitse seadustel on tööturu aspektist vaadatuna nii positiivsed kui negatiivsed mõjud. Lisaks töötajate kindlustunde tagamisele pärsvad tööhõive kaitsest tulenevad ranged seadused ettevõtete kohanemist muutuvate majandusolukordadega (Venn 2009: lk 5), millel on negatiivne mõju ettevõtte tegevuse jätkusuutlikkusele kriisiaegadel.

OECD kogutud tööhõive kaitse seaduste ranguse näitaja koosneb mitmest komponendist. Nendeks komponentideks on tööandjatele sätestatud ebamugavad protseduurid koondamisprotsessi alustamisel, tööandjale määratud koondamisest etteteatamisperioodi pikkus ja koondamistasude (kulude) suurusjärk (Venn 2009: lk 5). Lisaks määrab tööhõive kaitse rangusastme ka koondamise keerukus koos täiendavate muude kuludega. Tööhõive kaitse seadusest tulenevalt on tööandjal muudetud koondamine keerukamaks, sest mida rangemad on tööhõive kaitse seadused, seda vähem esineb koondamisi (Venn 2009: lk 5). Jooniselt 8 võib täheldada, et vaatlusaluste riikide hulgast on kõige rangema tööhõive kaitse seadusandlusega riik Saksamaa ning talle järgnevalt Rootsi. Nende kahe riigi tööhõive kaitse seaduste rangus on püsinud vaatlusaluse perioodi jooksul muutumatuna. Kõige leebemad on tööhõive kaitse seadused Suurbritannias, kus sarnaselt Hispaaniale on 2013 aastaks tööhõive kaitse seaduste rangus kahanenud varasemate aastatega võrreldes vaid mõnevõrra.



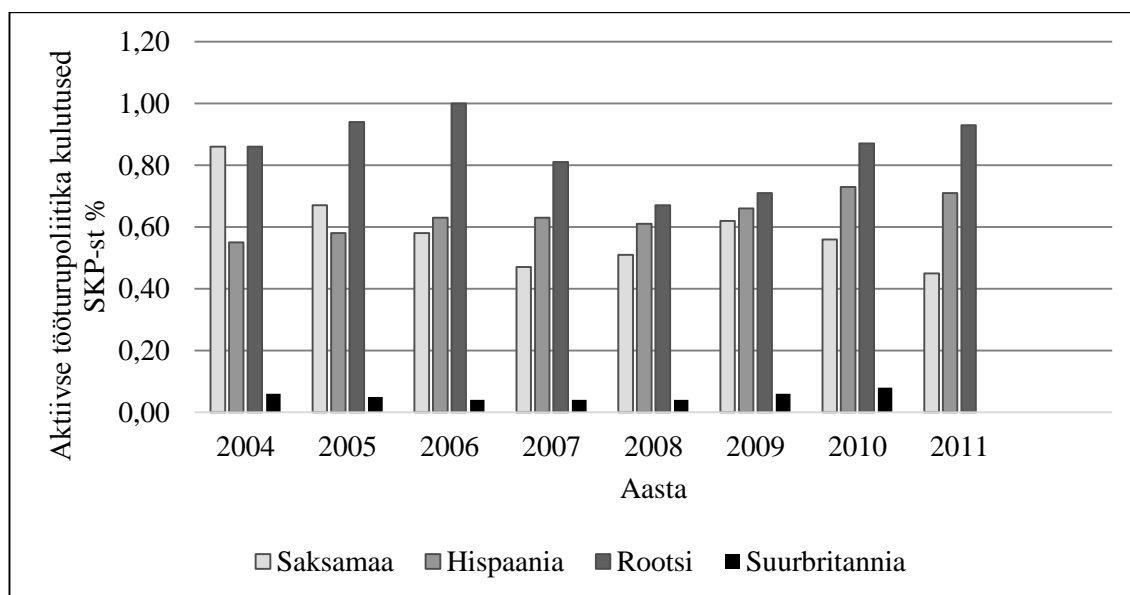
Joonis 8. EPL (*Employment Protection Legislation*) ehk tööhõive kaitse seadusandluse rangus: individuaalsete ja kollektiivsete koondamiste puhul. Allikas: OECD Statistics (joonis autori koostatud)

Tööhõivet kaitsvale seadusandluse rangusele aitab kaasa ka ametiühingute aktiivne tegevus. Seega võib pidada ka ametiühingute aktiivsust üheks tööturu paindlikkust mõjutavaks teguriks. OECD mõõdetud ametiühingute liikmelisus teatud riigis on ametiühingute liikmeks olevate palgatöötajate suhe kogu riigi palgatöötajate arvuga (OECD Labor Force Statistics andmete põhjal). Joonis 9 põhjal saab väita, et märkimisväärselt kõige suurema ametiühingute liikmelisusega riik on Rootsi. Sellegi poolest tuleb täheldada kõikide sotsiaalmudeli tüüpriikide ametiühingute liikmelisuses valdavalt langevat tendentsi.



Joonis 9. Ametiühingute liikmelisus (%) aastatel 2002–2011. Allikas: Eurostat (joonis autori koostatud)

Kuna tööturu paindlikkus väljendub ka töötute tagasi tööle siirdumise kiiruses, siis tuleks käsitleda ka riigi kulutusi tööturupoliitika meetmete rakendamiseks. Eurostati andmetel on tööturu poliitilikel oluline roll saavutamaks tööturu efektiivseim toimimine töötute rahaliste toetuste ning uue töö saamiseks vajaliku väljaõppe pakkumisel. Tööturupoliitikate peamisse sihtgruppi kuuluvad inimesed, kellel on kõige suuremad raskused tööturule sisenemiseks (Eurostat: 2004).

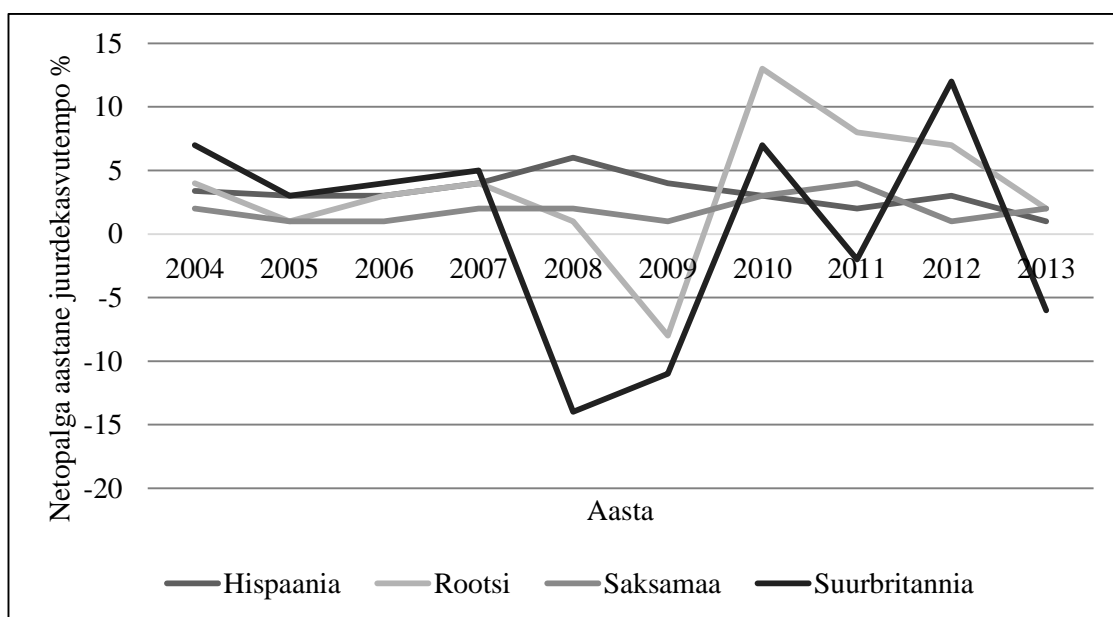


Joonis 10. Aktiivse tööturupoliitika kulutused SKP-st (%) aastatel 2004–2011. Allikas Eurostat (joonis autori koostatud).

Joonisel 10 on näidatud kui suured on olnud riikide aktiivse tööturupoliitika rahastamiste osakaal SKP-st vaatlusalusel perioodil. Suurbritannia andmed on Eurostatis esitatud hinnangulises suurusjärgus. Jooniselt on näha, et majanduskriisi aastatega vähenesid riikide aktiivse tööturupoliitika kulutuste osakaalud SKP-st. Vaatlusaluse perioodil on märgata, et Suurbritannia investeeringud aktiivsesse tööturupoliitikasse on teiste riikidega võrreldes märkimisväärselt väikse osakaaluga, kus 2008. aastal oli investeeringute osakaal SKP-st kõige madalam (0,04%) ning 2010. aastal kõige kõrgem (0,08% SKP-st). Suurbritannia 2011. aasta aktiivse tööturupoliitika investeeringute osakaalu kohta puuduvad andmed. Kõige suurema osakaalu SKP-st moodustavad peamiselt Rootsi aktiivse tööturupoliitika investeeringud, kus 2006. aastal oli vastavaks näitajaks 1% SKP-st, kuid majanduskriisi tulemusel moodustasid 2008. aasta investeeringud aktiivsesse tööturupoliitikasse 0,67% SKP-st. Aastaks 2011 on Rootsi investeeringute osakaal tõusnud 0,93%-ni. Saksamaal on aktiivse tööturupoliitika

investeeringute osakaal vähenenud 2004. aastast saati, kus 0,86%-lt langes vastav näitaja 2007. aastaks 0,47%-ni. Kuigi aastaks 2009 tõusis investeeringute osakaal 0,62%-ni, siis 2011. aastaks oli see taas langenud 0,45%-ni. Hispaanias on aktiivse tööturupoliitika investeeringute osakaal SKP-st olnud aastate jooksul peamiselt aeglaselt tõusva trendiga, kus aastaks 2011 on 2004. aasta 0,55%-lt tõusnud investeeringute osakaal SKP-st 0,71%-ni.

Seoses miinimumpalkade puudumisega mitmetes Euroopa riikides, on sellele vastavad andmed suures osas puudulikud ning seetõttu jäetakse antud tegur esialgsest uurimisest välja, vältimaks statistiliselt moonutatud analüüsi tulemusi. Et tööturu paindlikkuse analüüsis oleks siiski kaasatud ka palgad, on Eurostatist võetud iga aasta keskmise netokuupalga andmed. Kuna antud teema raames pakuvad huvi muutused, siis on vastavalt arvatud välja ka aasta keskmise kuupalga muutus eelmise aastaga võrreldes. Järgneval joonisel 11 on graafiliselt kujutatud vaatlusal olevate riikide palgade aastased juurdekasvud (palkade aastased muutused).

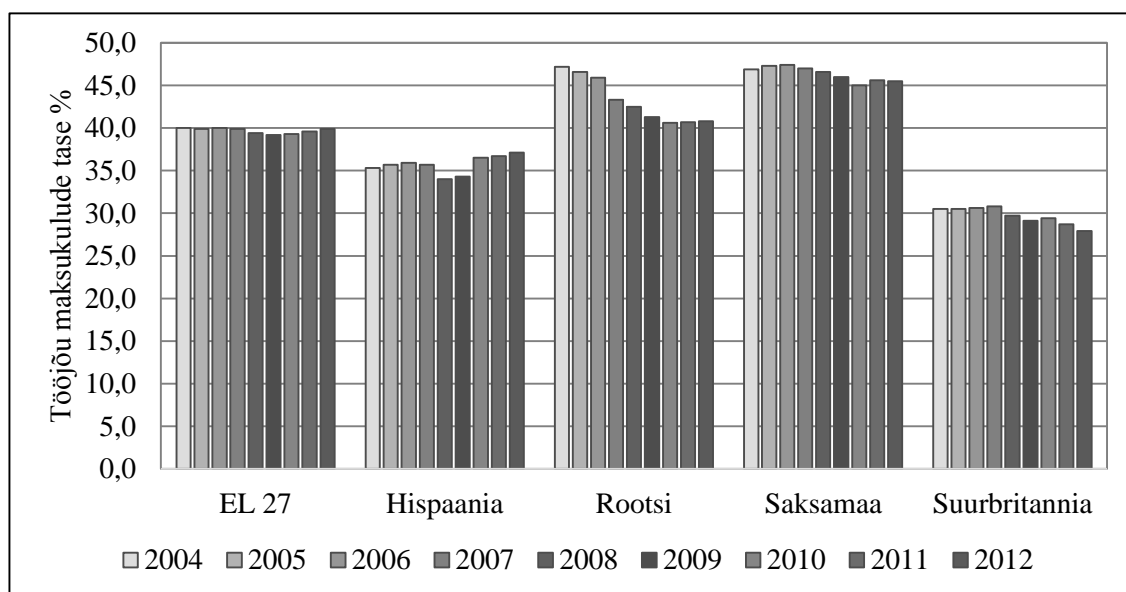


Joonis 11. Netopalga aastane juurdekasvutempo (%) aastatel 2004–2013.

Allikas: Eurostat (juurdekasvutempo autori arvutatud; joonis autori koostatud)

Jooniselt on näha, et majaduskriisi aastatel aeglustus palgade kasvutempo, mis muutus 2008. aastaks Rootsis, Saksamaal ja Suurbritannias negatiivseks. 2009 aastast alates kasvasid Rootsi ja Suurbritannia palgade juurdekasvutempod, mis aastaks 2010 ulatusid vastavalt 13% ja 7% -ni. Hispaania ja Saksamaa palgade muutumiskiirused on üldjuhul

olnud stabiilsed, kus palkade muutumiskiirus püsib 1% ja 6% vahel. Suurbritannias ja Rootsis on see-eest kõige muutlikkuma kiirusega palgad.



Joonis 12. EL 27 keskmine ja Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikide tööjõu kulude maksukoorem (%) aastatel 2004–2012. Allikas: Eurostat (joonis autori koostatud).

Maksukoormuse taseme näitaja väljendab tööandja poolt makstava keskmise töötaja palgakulude ja keskmise töötaja netopalga erinevust ning seda väljendatakse protsentuaalselt ettevõtja kogu tööjõumaksuduludest (OECD 2007: 60). Joonis 12 loob ülevaate 8 aasta tööjõukulude maksukoormast Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikides. Neist madalama tööjõukulude maksukoormusega riigiks on Suurbritannia, kus maksukoormuse tase on 2004. aasta 30,5% tasemelt vähenenud 2012. aastaks 27,9%-ni. Kõige suurem tööjõukulude maksukoormus on Saksamaal, kus 2006. aastal oli see kõige kõrgem (47,4%), kuid aastaks 2012. on maksukoormus langenud 45,5%-ni. Tööjõukulude maksukoorma kõige suuremat vähenemist on märgata Rootsis, kus 2004. aasta 47,2% tasemelt oli maksukoormus langenud 2012. aastaks 40,8%-ni. Riikide vahelises võrdluses on Hispaania ainuke, kus vaatlusaluse perioodi jooksul on 2012. aasta maksukoorma tase (37,1%) kõrgem varasemate aastate tasemest. EL 27 keskmine tööjõukulude maksukoorma tase on peamiselt püsinud 40% läheduses.

Eelnevalt toodi põhjalik ülevaade mõjuanalüüsis kasutatavate tegurite olemuse kohta nelja erineva Euroopa sotsiaalmudeli tüüpriikide näitel. Graafikutelt ilmneb selge majanduskriisi mõju erinevatele näitajatele, mis muudab iseenesest tööturu paindlikkuse indikaatorite käitumise huvitavaks. Just kriisiaegadel saab kõige selgemini

andmetest lugeda välja, millise riigi tööturg reageeris kõige kiiremini majanduskeskkonnas toimunud muutustele ning on seeläbi kõige paindlikum. Järgnevas peatükis uuritakse süvendatult erinevate tööturu paindlikkuse tegurite mõju ja koosmõju noorte tööpuuduse määrale aastate 2004–2011 andmete põhjal.

2.3 Regressioonanalüüs tööturu paindlikkuse tegurite mõju analüüsimiseks

Käesolevas peatükis viiakse läbi regressioonanalüüs valitud tööturu paindlikkust kujundavate tegurite põhjal, selgitamaks välja nende mõju noorte tööpuudusele Euroopas. Andmed on kogutud OECD ja Eurostati andmebaasidest ning kirjeldavad aastaid 2004–2011, kusjuures vaatlusalune periood kujunes välja kahel põhjusel. Esiteks sisaldab valitud ajavahemik nii majanduse buumi- kui ka kriisiaastaid. Teiseks sõltus perioodide valik riikide andmete olemasolust, täielikkusest ning saadavusest. Seega kogutud andmed kirjeldavad 21 Euroopa riigi näitajaid, sest kõikide riikide puhul polnud mudelisse kaastavate olulisemate näitajate statistikat saada. Seetõttu jäetakse üks osa riike vaatlusest välja (nt. Island, Kreeka, Läti, Leedu, ...). Lisaks esinevad mudelisse kaasatud teatud riikide puhul ka üksikuid auke andmetes, mis asendatakse käesolevas regressioonis keskvaartustega. Regressioonanalüüsis saaks tööturu paindlikkuse mõju kirjeldamiseks kasutada mitmete tegurite statistikat, kuid andmete puudulikkuse tõttu tuleb hulk tegureid käesolevast analüüsist välja jätta. Näiteks jäetakse mudelist välja NEET näitaja, sest see korreleerub tugevalt noorte tööpuuduse määraga, põhjustades petteregressiooni tekkimise ohtu. Teiseks jäetakse mudelist välja ka SKP kasv, sest ka see võib teiste mudelisse kaastavate näitajatega korreleeruda.

Seega võttes eelnevat arvesse, saadi regressioonimudel, kus on sõltuvaks muutujaks valitud noorte tööpuuduse määr (%), mis kirjeldab noorte vanuses 15-24 tööpuudust Euroopa riikides. Mudeli sõltumatuteks muutujateks on teooriast ja andmete kättesaadavusest lähtudes valitud kuus alles jäänud sobivat tegurit: ametiühingute liikmelisus (%), tööhõive kasv (%), aktiivse tööturu meetmete rakendamise osakaal (%) SKP-st, tööhõive kaitse seadusandluse rangus (EPL) (%), tööjõukulude maksukoorem (%) ja aastane netopalkade juurdekasvutempo (%).

Enne mudeli rakendamist regressioonianalüüsis, tuleb püstitada vastavad hüpoteesid ehk millised on võimalikud seosed sõltumatutel muutujatel sõltuva muutujaga. Hüpoteesid püstitatakse toetudes eelnevalt käsitletud teoreetilisele tagapõhjale. Ametiühingute aktiivse tegevusega on läbirääkimiste tulemusel kehtestatud kõrge miinimupalga tase ning tööandjatel keerulisem töötajaid koondada (näiteks olukorras, kus soovitakse asendada vanem kollektiiv nooremaga). Mida rohkem on ametiühinguid, seda enamates valdkondades on kõrgemad miinimumpalgad ja rangemad koondamistingimused, ning sellevõrra raskem on noortel tööturule siseneda – võib eeldada, et ametiühingute liikmelisus on noorte töötust suurendav toime. Teisest küljest tagavad ametiühingud ka tööhõive kaitse ranguse, mistõttu on tööandjal kriisiolukordades keerulisem koondada noort tööjõudu. Seetõttu võib ametiühingute mõju noorte tööpuudusele olla kahe-suunaline. Ka tööhõive kasvu põhjal saab kirjeldada tööturu paindlikkust, sest paindlikumal tööturul kohaneb/muutub tööhõive vastavalt majanduslikele tingimustele, siis võib eeldada, et hõive kasvamisel on majandustingimused paremad, mille puhul luuakse juurde ja täidetakse vabu töökohti. Sellisel juhul on noortel suuremad võimalused tööturule siseneda ning võib oletada, et hõive kasvu puhul väheneb ka noorte tööpuudus. Siinkohal tuleb eeldada, et noorte mitteaktiivsus on vaatlusaluse perioodi jooksul muutuv. Aktiivsete tööturu meetmete kulutuste suurendamise tulemusel viiakse läbi intensiivsemalt ja mahukamalt koolitusi, väljaõppeid ning nõustamisi, mis kõik peaksid aitama töötutel (ka noortel) tööturule siirduda ning mille tulemusel väheneb noorte tööpuuduse määr tööd leidvate noorte arvelt. Tööhõive kaitse seadusandluse rangus võib eeldatavasti vähendada noorte tööpuudust ametiühingute liikmelisusega sarnastel põhjustel – noori ei saa nii lihtsalt koondada. Tööjõukulude maksude kasvamisest suurenevad tööandjal personalikulud, mistõttu tööandja pigem väldib töökohtade juurde loomist või riskimist vähem kvalifitseeritud töötajate palkamisega. Sellest tulenevalt võib eeldada, et tööjõukulude maksude kasvamisest vähenevad noorte võimalused tööturule sisenemiseks, suurendades seeläbi noorte tööpuudust. Viimase muutujana on mudelisse toodud netopalkade aastane juurdekasvutempo, mis näitab palkade muutumiskiirust aastate vältel. Palkade muutumiskiirus on üheks tööturu paindlikkuse indikaatoriks – mida kiiremini palgad muutuvad, seda paindlikum on tööturg. Võib eeldada, et palkade juurdekasvutempo suurenemisel väheneb noorte tööpuudus, sest palgad on seeläbi

paindlikumad ning kohanduvad tööturu tingimustega paremini. Nii välditakse olukordi, kus tootmismahdade vähenemisel tuleb tööandjal maksta tootlikkusest kõrgemaid palku.

Tabel 2 loob ülevaate mudelis kasutatavatest näitajatest, kirjeldades nende vaatluste arvu, keskväärtust, standardhälvet ning eeldatavat seost sõltuva muutujaga Y, milleks on noorte tööpuuduse määr. Kuna mudelis on vaatluse all 8 aastat ja 21 riiki, siis kogu vaatluste arv on kokku 168. On oluline välja tuua, et täielikud andmed on saadaval vaid tööhõive kasvu ja tööjõukulude maksukoorma puhul. Kõige väiksem on vaatluste arv ametiühingute liikmelisuse (150 vaatlust), aktiivse tööturu meetmete rakendamise kulude (154 vaatlust) ja tööhõive kaitse seadusandluse (156 vaatlust) statistika puhul. Andmete puudulikkus esineb üldiselt kindlate riikide lõikes nagu näiteks Luksemburg ja Sloveenia. Sõltuvate muutujate eeldatavat positiivset seost sõltuva muutujaga kujutab vastavas tulbas “+” ja negatiivset seost “-“. Positiivset seost tõlgendatakse sõltumatu muutuja näitaja kasvuga kaasneva sõltumatu muutuja väärtuse kasvamisega (seos on samasuunaline). Negatiivse seose puhul on seos vastassuunaline, kus sõltumatu muutuja väärtuse kasvuga kaasneb sõltuva muutuja väärtuse vähenemine.

Tabel 2. Regressioonanalüüsis kasutatavate andmete kirjeldavstatistika:

Näitaja	Vaatluste arv	Keskvärtus	Standardhälve	Eeldatav seos Y-ga
Noorte tööpuudus (%)	167	17,51	7,67	(Y)
Ametiühingute liikmelisus (%)	150	32,93	20,26	+/-
Tööhõive kasv (%)	168	0,5274	2,27	-
Aktiivse tööturu meetmete rakendamise kulud (%) SKP-st	154	0,73	0,41	-
Tööhõive kaitse seadusandluse rangus (EPL) (%)	156	2,42	0,66	-
Tööjõukulude maksukoorem (%)	168	37,98	7,39	+
Netopalkade aastane juurekasvutempo (%)	168	0,0364	0,51	-

Allikas: tabel autori koostatud

Esmalt võetakse vaatluse alla mudel, kuhu on kaasatud kõik valitud sõltumatud muutujad ning kus on ühine vabaliige – tegemist on klassikalise regressioonanalüüsiga. Seejärel vaadatakse mudelit kirjeldavate regressiooni tabelite tulemusi ning vajadusel jäetakse statistiliselt ebaolulised tegurid mudelist välja ja viiakse seejärel läbi regressioonanalüüs uue mudeliga. Alljärgnevalt on esitatud esimese (algse) regressioonanalüüsi mudel. Lisaks on mudelisse sisse toodud ka fiktiivsed muutujad, mille ülesanne on iseloomustada aastaid, vältimaks võimalikku petteregressiooni. Fiktiivseid muutujaid mudeli tõlgendamisel ei kasutata.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + \beta_6 X_{6it} + D_m + u_{it}$$

Y – noorte töötuse määr % (sõltuv muutuja);

X_1 – ametiühingute liikmelisus %;

X_2 – tööhõive kasv %;

X_3 – aktiivse tööturu meetmete rakendamise kulutused % SKP-st;

X_4 – tööhõive kaitse seadusandluse rangus %;

X_5 – tööjõukulude maksukoorem %;

X_6 – aastase netopalgaheljuurdekasvutempo %;

D_m – aastat tähistav fiktiivne muutuja, kus $m = (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)$

$\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ – võrrandi parameetrid;

u – vealiige;

$i = 1, 2, \dots, 21$ (riikide arv);

$t = 1, 2, \dots, 8$ (aastate arv).

Enne regressioonanalüüsi läbiviimist koostatakse korrelatsioonanalüüs, kus on kasutatud Pearsoni-testi, sest oletame, et meil on tegemist lineaarsete seostega. Lähtuvalt meie uurimiseesmärgist on tegemist kahepoolse korrelatsioonanalüüsiga. Tabel 3 annab ülevaate korrelatsioonanalüüsi tulemustest, mille põhjal saab välja tuua mitmed statistiliselt olulised korrelatsioonid. Näiteks on statistiliselt oluline tugev positiivne

korrelatsioon tööjõukulude maksukoorma ja noorte tööpuuduse määra vahel olulisuse-nivool 0,01. Noorte tööpuuduse määral on statistiliselt oluline negatiivne seos ka ametiühingute liikmelisusega olulisusenivool 0,05.

Tabel 3. Andmete korrelatsioonanalüüs

	Noorte tööpuuduse määr	Ametiühingute liikmelisus	Tööhõive kasv	Aktiivse tööturupoliitika kulutused	Tööjõukaitse seadusandluse rangus	Tööjõukulude maksukoorem	Aastane netopalkade juurdekasvutempo
Noorte tööpuuduse määr	1	-0,188 (0,035)*	-0,140 (0,116)	-0,031 (0,729)	-0,002 (0,983)	0,305 (0,000)**	-0,048 (0,594)
Ametiühingute liikmelisus	-0,188 (0,035)*	1	0,157 (0,078)	0,489 (0,000)**	-0,234 (0,008)**	0,079 (0,376)	-0,065 (0,469)
Tööhõive kasv	-0,140 (0,116)	0,157 (0,078)	1	0,024 (0,791)	-0,065 (0,467)	0,049 (0,584)	0,251 (0,004)**
Aktiivse tööturupoliitika kulutused	-0,031 (0,729)	0,489 (0,000)**	0,024 (0,791)	1	-0,055 (0,542)	0,241 (0,006)**	-0,182 (0,040)*
Tööjõukaitse seadusandluse rangus	-0,002 (0,983)	-0,234 (0,008)**	-0,065 (0,467)	-0,055 (0,542)	1	0,240 (0,007)**	0,147 (0,098)
Tööjõukulude maksukoorem	0,305 (0,000)**	0,079 (0,376)	0,049 (0,584)	0,241 (0,006)**	0,240 (0,007)**	1	0,070 (0,431)
Aastane netopalkade juurdekasvu- tempo	-0,048 (0,594)	-0,065 (0,469)	0,251 (0,004)**	-0,182 (0,040)*	0,147 (0,098)	0,070 (0,431)	1

Märkused: (p)** < 0,01; (p)* < 0,05. Allikas: tabel autori koostatud.

Lisaks saab välja tuua ka ametiühingute liikmelisuse tugevat negatiivset korrelatsiooni tööjõukaitse seadusandluse rangusega ja tugevat positiivset korrelatsiooni aktiivse tööturupoliitika kulutustega. Esimene seos tuleneb sellest, et tugevate ametiühingute puhul pole vaja koostada palju töötajate regulatsioone. Teise seose puhul võib oletada, et seal, kus on tugevad ametiühingud, teostab riik ka aktiivsemalt tööturupoliitikat. Tööjõukulude maksukoorem korreleerub tugevalt ja positiivselt nii aktiivse tööturupoliitika kulutuste kui ka tööjõukaitse seadusandluse rangusega, millest esimesel juhul võib seose seletuseks tuua asjaolu, kus maksude kasvades suurenevad riigi sissetulekud, mistõttu on riigil rohkem vahendeid tööturupoliitika rahastamiseks. Tööjõukulude maksukoorma ja tööjõukaitse seadusandluse ranguse vaheline seos on see-eest

komplitseeritum, mille selgitamine nõuaks põhjalikumat täiendavat uurimist. Lisaks on ka tööhõive kasvul ja netopalkade aastasel juurdekasvutempol omavahel tugev positiivne korrelatsioon, mis võib tuleneda sellest, et hõive kasvades on suurem hulk inimesi rakendatud tööle, mistõttu on tootlikkus ja kasum suurem, luues tööandjale võimaluse palkade tõstmiseks.

Korrelatsioonanalüüsile järgnevalt viiakse läbi regressioonanalüüs, kus esimesel juhul võetakse vaatluse alla klassikaline lineaarne mudel ehk teisisõnu ühise vabaliikmega mudel. Esimesse regressioonmudelisse on kaasatud kõik kirjeldatud sõltumatud muututujud. Regressioonanalüüsi hinnangute tabeli tulemuste põhjal on esimeses regressioonanalüüsis statistiliselt kõige olulisem tööjõukulude maksukoorem ($p=0.000$) ning kõige ebaolulisem netopalkade aastane juurdekasvutempo ($p=0,866$). Samas on mudeli üldine kirjeldatuse tase $R^2=0,286$. R^2 iseloomustab, kui suure osa sõltuva tunnuse variatiivsusest sõltumatud tunnused kirjeldavad. Esimese regressioonmudeli R^2 näitab, et mudeli kirjeldatuse tase on suhteliselt madal, kuid on statistiliselt oluline ($p=0,000$).

Järgnevalt võetakse mudelist välja netopalkade aastane juurdekasvu tempo. Saame uue mudeli, millega viime läbi teise regressioonanalüüsi. Endiselt on statistiliselt kõige olulisem näitaja tööjõukulude maksukoorem. Ent seekord on kõige ebaolulisemaks näitajaks tööhõive kasv ($p=0,657$). Mudeli kirjeldatuse tase $R^2=0,286$ ning mudel on jätkuvalt statistiliselt oluline. Sellegi poolest võetakse seekord mudelist välja hõive kasv ning viiakse läbi kolmas regressioon analüüs kolmanda mudeliga, mille tulemuste põhjal on statistiliselt kõige ebaolulisemaks muutujaks aktiivse tööturu meetodite kulutuste osakaal SKP-st ($p=0,208$). Mudeli kirjeldatuse tase on $R^2=0,285$ ning mudel on statistiliselt oluline.

Neljanda regressioonanalüüsi läbiviimiseks jäetakse ka aktiivse tööturu meetodite kulutuste osakaal mudelist välja ning viiakse läbi uus regressioonanalüüs. Seekord on statistiliselt kõige ebaolulisemaks ($p=0,137$) näitajaks tööhõive kaitse seadusandluse rangus (EPL). Uue mudeli kirjeldatuse tase $R^2=0,278$ ning see on jätkuvalt statistiliselt oluline. Viies regressioonanalüüs viiakse läbi EPL näitajata. Saadud mudelis on sõltumatute muutujatena jäänud alles vaid ametiühingute liikmelisus ja tööjõu kulude maksukoormus. Uue analüüsi hinnangute tabeli põhjal on mõlemad sõltumatud muutujad statistiliselt olulised. Mudeli kirjeldatuse tase on antud mudeli puhul $R^2=0,268$, mis on

eelnevate mudelitega võrreldes üks madalamatest. ANOVA test näitab aga, et mudel on endiselt statistiliselt oluline ($p=0.000$). Durbin-Watsoni näitaja on 1,670, mis tähendab, et mudelis puudub autokorrelatsioon. Multikollineaarsust testivad mudelis tolerantsuse näitaja TOL ja dispersiooni inflatsioonitegur VIF, mis on ühtlasi tolerantsuse pöördväärtus. Käesolevas mudelis ei esine multikollineaarsust, sest iga muutuja puhul kehtib $TOL_j > 0.1$ ja $VIF_j < 10$. Küll aga esineb mudelis heteroskedastiivsus. Kõigi viie regressioonanalüüsi koondtulemused on toodud järgnevas tabelis 4.

Tabel 4. Regressioonanalüüside tulemuste koondtabel

	Esimene regressioon	Teine regressioon	Kolmas regressioon	Neljas regressioon	Viies regressioon
	B (p)	B (p)	B (p)	B (p)	B (p)
Vabaliige	6,302 (0,098)	6,268 (0,098)	6,149 (0,103)	6,073 (0,108)	3,489 (0,299)
Ametiühingute liikmelisus	-0,062 (0,060)	-0,062 (0,059)	-0,064 (0,048)*	-0,083 (0,005)**	-0,073 (0,011)*
Tööhõive kasv	-0,129 (0,680)	-0,137 (0,657)
Aktiivse tööturupoliitika kulutused	-2,102 (0,204)	-2,049 (0,205)	-2,029 (0,208)
Tööjõukaitse seadusandluse rangus	-1,307 (0,148)	-1,328 (0,137)	-1,311 (0,140)	-1,325 (0,137)
Tööjõukulude maksukoorem	0,451 (0,000)**	0,450 (0,000)**	0,452 (0,000)**	0,433 (0,000)**	0,408 (0,000)**
Netopalkade aastane juurdekasvutempo	-2,031 (0,866)
D1 (2005 a.)	0,456 (0,834)	0,450 (0,835)	0,346 (0,872)	0,357 (0,868)	0,351 (0,871)
D2 (2006 a.)	-0,625 (0,777)	-0,631 (0,775)	-0,835 (0,698)	-0,810 (0,707)	-0,809 (0,708)
D3 (2007 a.)	-2,407 (0,281)	-2,442 (0,270)	-2,657 (0,218)	-2,565 (0,235)	-2,542 (0,241)
D4 (2008 a.)	-1,795 (0,410)	-1,799 (0,408)	-1,905 (0,377)	-1,856 (0,390)	-1,858 (0,391)
D5 (2009 a.)	2,756 (0,246)	2,824 (0,226)	3,208 (0,138)	3,038 (0,160)	3,023 (0,164)
D6 (2010 a.)	4,632 (0,040)*	4,595 (0,040)*	4,785 (0,029)*	4,451 (0,040)*	4,497 (0,039)*
D7 (2011 a.)	4,744 (0,031)*	4,783 (0,028)*	4,804 (0,027)*	4,715 (0,030)*	4,813 (0,027)*
Vaatluste arv	168	168	168	168	168
R ²	0,286	0,286	0,285	0,278	0,268
F-statistik	4,754	5,181	5,663	6,047	6,420
p	(0,000)**	(0,000)**	(0,000)**	(0,000)**	(0,000)**

Märkused: B – kordaja X hinnang; p – statistiline olulisus, kus ** p < 0,01; * p < 0,05.

Allikas: tabel autori koostatud.

Antud mudeli tulemused kattuvad üldjuhul teoreetilise tausta põhjal loodud eeldustega. Esiteks oli enne regressioonanalüüsi läbiviimist tehtud oletus, et ametiühingute liikmelisusel võib olla nii positiivne kui ka negatiivne mõju noorte tööpuuduse suurenemisele. Mudeli analüüsi tulemuse kohaselt väheneb noorte tööpuudus 0,073 ühikut, kui ametiühingute liikmelisus kasvab ühe ühiku võrra. Teiseks kinnitab mudel ka tööjõukulude maksukoorma kohta tehtud oletust, mille puhul suureneb noorte tööpuudus 0,408 ühikut tööjõukulude maksukoorma ühe ühikulise kasvu juures.

Kuigi viimase lineaarse regressiooni mudeli sõltumatud muutujad on statistiliselt olulised, ei ole saadud mudel piisavalt kõrge kirjeldatuse tasemega, mistõttu ei saa saadud tulemusi üldistada. Mudeli madalat kirjeldatuse taset võivad põhjustada mitmed asjaolud. Ennekõike võib mudeli vaatluste arv olla liiga väike, mille põhjal ei saa luua piisavalt usaldusväärset mudelit. Teisest küljest on analüüsis kasutatavad andmed osaliselt puudulikud, kus puuduolevad andmed on asendatud keskväärtustega. Selline tegevus on ohtlik, sest vähendab mudeli usaldusväärsust. Kolmandaks võivad mudelist olla välja jäänud riigid, mille andmete kaasamisel kujuneks terviklikum mudel. Lisaks võib puudu olla ka mõni sõltumatu muutuja, mis muudaks mudeli kirjeldatust oluliselt paremaks ning aitaks kaasa seoste seletamisele. Väheste vaatluste arvu ja andmete puudulikkuse tõttu võis tuleneda ka esimestest regressioonmudelitest välja jäänud peamiste tööturu paindlikkuse näitajate statistiline ebaolulisus. Veel võib oletada, et mudelis kasutatavate andmete seosed olid pigem mittelineaarsed, mille puhul tuleks seoste selgitamiseks kasutada keerulisemaid ökonomeetrilisi mudeleid.

Võttes arvesse mudeli väikest vaatluste arvu, kui võimalikku mudeli madala kirjeldatuse taseme põhjustajat, prooviti kaasata vaatlusesse ka varasemad aastad, lisades juurde 2001, 2002 ja 2003 aasta andmed. Nii suurenes uue mudeli vaatluste arv 231-ni. Tuleb mainida, et nende kolme aasta lisamisel suurenes ka andmete auklikkus teatud näitajate andmete puhul, mis vähendas uue mudeli usaldusväärsust. Suurema vaatluste arvuga mudeliga regressioonanalüüsi läbiviimisel ei olnud paraku märgata tulemuste paranemist. Mudeli kirjeldatuse tase oli langenud alla 0,2 piiri ning sõltumatute muutujate väärtused olid peamiselt statistiliselt ebaolulised. Mudeli kirjeldatuse taseme ja sõltumatute muutujate statistilise olulisuse parandamiseks prooviti veel analüüsida mudelit, kasutades erinevate

sõltumatute muutujate kombinatsioonide, kuid mis ei andud samuti märkimisväärselt parandavaid tulemusi.

Et uurida tööturu paindlikkuse mõju noorte tööpuudusele, tuleks antud mudelit oluliselt täiendada ning parandada seda eelkõige andmete seisukohast. Tõenäoliselt võib mõne teise piirkonna (Ameerika, Aasia jne) sarnaste andmetega saada hoopis paremad tulemused. Suurendades vaatlusaluste aastate ning riikide arvu (lisada Euroopa riikidele juurde ka näiteks teised maalima riigid) võib mudel anda analüüsi käigus palju kirjeldavamad tulemused. Teisest küljest võiks täielike andmete kogumisel kasutada ka teisi statistilisi uurimismeetodeid, mis võivad seoseid palju täpsemini ning selgemini kirjeldada.

KOKKUVÕTE

Viimaste aastate kõrge noorte tööpuudus on 21. sajandi esimese dekaadi ülemaailmse majanduskriisi üheks tagajärjeks. Mitmetes Euroopa riikides kasvas noorte tööpuuduse määr kriisiaastatel märkimisväärse kiirusega. Noorte tööpuuduse määra suurenemist soodustasid täiendavalt mitmesugused tegurid, mis on tingitud kas riigi tööturu või noorte tööjõugrupi eripäradest. Loomulikult on kasvava noorte tööpuuduse näol tegemist probleemiga, millega tuleb tegeleda, kuid selleks tuleks uurida, mis on seda kõige enam soodustavamateks teguriteks. Käesolevas töös püütakse leida noorte tööpuuduse määra seost tööturu paindlikkusega. Tööturu paindlikkus seisneb tööturu võimes kiirelt reageerida majanduses toimuvatele muutustele, paigutades ümber ressursse nii, et toimuks võimalikult kiire uue majanduskeskkonaga kohanemine. Tööturu paindlikkust ennast kujundavad suur hulk tegureid. Neist peamistena saab välja tuua näiteks tööturu institutsioonid, tööturupoliitika, miinimumpalgad, ametiühingute aktiivsus.

Tööturu institutsioonid ja seadusandlus on üheks peamiseks tööturu paindlikkust kujundavaks teguriks. Enamasti, mida piiravamad on institutsioonid tööandja suhtes, seda jäigem on tööturg. Institutsioonidega määratakse tööjõu koondamise tingimused ja sellega kaasnevate kulude suurus – mida keerulisemad tingimused ja kõrgemad kulud, seda raskem on tööandjal kohandada töötajate arvu vastavalt majandustingimuste muutusest tulenenud ettevõtte võimsuse vähenemisele või suurenemisele. Tööturu institutsioonide ja seaduste kujunemisele aitavad kaasa ametiühingud, kelle eesmärk on tagada ning kindlustada töötajate õigused tööturul, mille puhul on töötajatele tagatud kõrgem miinimumtasu ning kindlustunne töökoha püsijäämise osas. Seega võib siit järeldada, et mida vähem on ametiühinguid, seda paindlikum on tööturg. Ka miinimumpalkade olemasolul ning suurusjärgul on mõju tööturu paindlikkusele. Määratud miinimumtasu ei võimalda tööandjal võimalda töötajal värvata tööjõudu, kellele võiks maksta väiksemat töötasu tehtava töö eest kui selleks on miinimumpalk.

Teisest küljest suurendavad tööturu paindlikkust tööturupoliitikate olemasolu ja nende rakendamise intensiivsus. Eristatakse passiivset ja aktiivset tööturupoliitikat, kus esimese puhul on eesmärgiks leevendada tööpuuduse suurenemise tagajärgi, pakkudes töötutele hüviseid, mis peaks tagama neile minimaalse majandusliku kindluse nende tööotsingute ajal. Aktiivne tööturupoliitika tegeleb töötute tööle aitamisega, pakkudes neile koolitusi, ümber- või väljaõpet ning karjäärinõustamisteenuseid. Aktiivse tööturupoliitika tegevuste tulemusena säilib ja paraneb töötute kvalifikatsioon ning võimaldab neil olla jätkuvalt konkurentsivõimeline tööturul.

Vastavalt ametiühingute aktiivsuse ning tööturupoliitikate ning institutsioonide erikaaludega kombinatsioonile on näiteks Euroopas piirkonniti kujunenud välja erinevad sotsiaalmudelid, kus iga mudel keskendub erinevatele aspektidele. Sellest tulenevalt on sotsiaalmudelite riikides tööturu paindlikus kas suurem või väiksem. Erinevate sotsiaalmudelite väljatoomine ja kirjeldamine annab parema arusaamise tööturu paindlikkuse tasemete mõjust tööturule. Euroopa riikide seast võib välja tuua peamiselt neli sotsiaalmudelit: Põhjamaade, Anglo-Saksi, Kontinentaal- ja Lõuna-Euroopa mudel, kus mudelite vastavateks tüüpriikideks on näiteks Rootsi, Suurbritannia, Saksamaa ja Hispaania. Nende hulgas kõige paindlikuma tööturuga mudeliks võib pidada Anglo-Saksi sotsiaalmudelit, kus ametiühingute tegevuse aktiivsus ning hõivatuid kaitsvad seadused on madalad. Kõige jäigema tööturuga on Lõuna-Euroopa sotsiaalmudeliga riigid. Sõltuvalt millisest tööturu paindlikkust kujutavast tegurist lähtuda saab vaielda Põhjamaade ja Kontinentaal-Euroopa tööturu jäikuse üle.

Teooriast lähtudes on jäiga tööturu mõju nõrgematele tööturu gruppidele negatiivne. See tähendab, töötajad või tööotsijad, kellel on madalam kvalifikatsioon või kelle palkamine on tööandjale kulukas ning riskantne, võivad suurema tõenäosusega osutuda tulevikus koondatuteks ning väiksema tõenäosusega saada värvatuks. Kõnealusesse tööturu gruppi kuuluvad enamasti madalama kvalifikatsiooniga töötajad, naised ja noored. Lisaks tööturu paindlikkusele on tööturul veel suur hulk tegureid, mis samuti mõjutavad tööpuuduse suurenemist või vähenemist. Noorte tööturul on sellisteks teguriteks eelkõige haridus, kogemused ja mobiilsus. Hariduse seisukohalt on noorte töötust suurendavateks teguriteks vähene haridustase või erialaste teadmiste puudumine. Lisaks eelistatakse värbamisel töötajaid, kellel on varasem pikem tööstaaž ja sellest tulenevalt ka

töökogemused, mis annab tööandjale kindlustunde, et värvatu saab ametikohal tööülesannetega hakkama. Noortel üldjuhul on vähe töökogemusi, kuna tööturule siirdutakse peamiselt kohe pärast hariduskäigu lõpetamist.

Ka varasemad uuringud on leidnud hariduse ja kogemuse olemasolul seost noorte tööpuudusega. Lisaks on uuringutes selgunud, et noorte tööpuudust suurendab ka noorte aktiivsuse langemine tööturul, mis on peamiselt tingitud sellest, et üha rohkem noori jääb kauemaks haridussüsteemi. Mitmed uuringud juhtisid oma uuringute tulemuste põhjal tähelepanu majanduse muutlikkuse ja miinimumpalkade taseme mõjule noorte tööpuudusele, mis kinnitasid nende seoste teoreetilist tausta. Veel leiti, et aktiivseid tööturupoliitika meetmeid võiks eelkõige suunata noortele, kellel on keerulisem tööturule siseneda ja seeläbi suurem risk jääda pikaajaliselt töötuks. Kuigi on leitud, et tööjõudu kaitsvad seadused on noorte tööpuuduse vähendamisel üks suuremaid takistusi, siis mida kõrgemad on kulutused tööturupoliitikas, seda paremad näitajad on noorte tööpuuduse määraades.

Sotsiaalmudelite tüüpriikide tööturu näitajaid kirjeldav analüüs loob illustreeriva kuvandi sellest, millised on uuritud näitajate väärtused viimastel aastatel. Selgub, et Euroopa nelja sotsiaalmudeli tüüpriigi (Rootsi, Suurbritannia, Saksamaa ja Hispaania) seast on majanduse taastumiskiiruse seisukohast kõige jäigema tööturuga Hispaania. Kõige kõrgem noorte tööpuuduse määr on samuti Hispaanias, samas madalaima noorte tööpuuduse määraga riik on Saksamaa. Tööhõive kaitse seadusandlus on kõige rangem Rootsis ja Saksamaal. Inglismaal on vastav näitaja kõige madalam, mis ühtlasi seletab ka selle riigi tööturu paindlikkuse. Sotsiaalmudelite tüüpriikide tööturu viimaste aastate näitajate põhjal saab kaudselt hinnata sealse tööturu paindlikkust ning mõju nii täiskasvanute kui noorte tööpuudusele.

Hindamaks tööturu paindlikkuse täpsemat mõju noorte tööpuudusele viidi töö raames läbi regressioonianalüüs 21 riigi andmete põhjal. Vaatlusaluse perioodi pikkus oli 8 aastat, mis hõlmas nii majanduse buumi- kui ka kriisiaastaid. Saadud andmetega läbiviidud analüüsi käigus ostutused mitmed tööturu näitajad statistiliselt ebaolulisteks, mistõttu pidi need mudelist eemaldama. Näitajate statistiline ebaolulisus võis tuleneda ka vähesest vaatluste arvust või andmete puudulikkusest, kus puudulikud andmed asendati keskväärtustega.

Viimasesse ehk viiendasse regressioonmodelisse jäid alles vaid eelnevalt statistiliselt olulised sõltumatud muutujad, milleks oli ametiühingute liikmelisus ning tööjõukulude maksukoorem. Tulemused olid teoreetilise tausta põhjal tehtud oletustele vastavad, kus noorte tööpuudus väheneb 0,073 ühikut, kui ametiühingute liikmelisus kasvab ühe ühiku võrra. Teiseks kinnitab mudel ka tööjõukulude maksukoorma kohta tehtud oletust, mille puhul suureneb noorte tööpuudus 0,408 ühikut tööjõukulude maksukoorma ühe ühikulise kasvu juures. Kuigi mudel oli statistiliselt oluline (Sig = 0,000), siis kirjeldatuse tase oli paraku vaid 0,268, mis viitab sellele, et saadud mudeli põhjal ei saa teha üldistavaid järeldusi. Mudeli parandamiseks püüti veel suurendada vaatluste arvu, kaasates analüüsi veel kolme aasta andmed, kuid regressioonanalüüsi tulemused ei viidanud mudeli paranemisele, kus kirjeldatuse tase langes alla 0,2. Veel prooviti viia analüüsi läbi erinevate muutujate kombinatsioonidega, kus esialgsetest mudelitest jäeti teatud muutujaid välja. Ka nii ei paranenud mudeli näitajad.

Et töös esitatud mudelit saaks kasutada ka üldistuste tegemiseks, tuleks sinna kaasata suurem hulk riike ning vaatlusaluseid aastaid, mille puhul vaatluste arvu suurenedes väheneks andmete osalise puudulikkuse mõju. Teisest küljest, võib mudelist olla välja jäänud mõni oluline tegur või riik, mis muudaks mudeli tulemusi märgatavalt. Samas võib oletada, et näitajate eeldatud seosed ei olnud lineaarsed, mistõttu tuleks kasutada seoste uurimiseks keerulisemaid ökonomeetrilisi mudeleid, mille tulemuste põhjal saaks tööturu paindlikkuse mõju kirjeldada täpsemini.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Aiginer, K., Horvath, T., Mahringer, H.** Why labor market performance differed across countries: the impact of institutions and labor market policy. – Paris, 2011 [www.oecd.org/eco/labour/48204364.pdf] 28.01.2014
2. **Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., Guillaume, D.,** Crises, Labor Market Policy, and Unemployment. – IMF Working Paper 2012, No 65. [<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp1265.pdf>] 23.01.2014
3. **Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., Zimmermann, K. F.** Youth Unemployment and Vocational Training. 2012 [<http://ftp.iza.org/dp6890.pdf>] 14.04.2014
4. **Caroleo, F.E., Pastore, F.** Training policy for youth unemployed in a sample of european countries. Università degli Studi di Salerno, 2002, 49p. [http://www3.unisa.it/uploads/2551/68_dp.pdf] 25.01.14
5. **Eamets, R., Masso, J., Paas, T., Rõõm, M.,** Labour Market Flexibility And Migration In The Baltic States: Macro Evidences. Tartu 2003. No16, 101 p.. [<http://infutik.mtk.ut.ee/www/kodu/RePEc/mtk/febpdf/febawb16.pdf>] 20.01.2014
6. **Eamets, R., Paas, T.,** Labor Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States. – Tartu, 2007.
7. Eesti Ametiühingute Keskliit [<http://www.eakl.ee/?pid=400&lang=5>] 12.02.2014
8. **Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U.** Youth Unemployment in Europe: What to Do about It? Intereconomics : review of European economic policy, vol 48, issue 4, pp. 230-235. Germany, 2013 [<http://hdl.handle.net/10419/91749>] 02.02.2014

9. **Esping-Andersen, G.** The Three Worlds of Welfare Capitalism. – Princeton University Press. New Jersey, 1990, pp. 1-33
[<http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1134169.files/Readings%20on%20Social%20Democracy/Esping%20Anderson%20-%20The%20Three%20Worlds%20of%20Welfare%20Capitalism.pdf>] 10.05.2014
10. European Trade Union Confederation (ETUC). European socialmodel. 2006
[<http://www.etuc.org/european-social-model>] 11.05.2014
11. Eurostat database
[<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/youth/data/database>] 08.05.2014
12. **Forteza, A., Rama, M.,** Labor Market ‘Rigidity’ and the Success of Economic Reforms Across More Than 100 Countries – Journal of Policy Reform. 2006, Vol. 9 Issue 1, pp. 75-105.
[<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=20070129&site=eds-live>] 18.01.2014
13. **Furåker, B., Johanssin, L., Lind, J.,** Unemployment and Labour Market Policies in the Scandinavian Countries. – Acta Sociologica (Taylor & Francis Ltd) 1990, Vol. 33 Issue 2, pp. 141-164. 24p.
[<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=5979250&site=eds-live>] 11.02.2014
14. Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk
[http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2013/WCMS_212423/lang--it/index.htm] 25.04.2014
15. **Gorry, A.,** Minimum wages and youth unemployment. European Economic Review, 2013. Vol. 64 p57-75
[<http://dx.doi.org/10.1016/j.eurocorev.2013.08.004>] 15.04.2014
16. **Gustavsen, B.** Work Organization and `the Scandinavian Model. Economic and Industrial Democracy 2007. Vol. 28, Issue 4, pp. 650-671. 22p
[<http://eid.sagepub.com/content/28/4/650.refs.html>] 11.02.2014
17. **Hinnosaar, M.** Eesti tööturu institutsionaalne raamistik rahvusvahelises võrdluses. Eesti Panga Toimetised Nr 7. Tallinn, 2003. lk 29

- [<http://www.eestipank.ee/publikatsioon/toimetised/2003/marit-hinnosaar-eesti-tooturu-institutsionaalne-raamistik-rahvusvahelises-vordluses>] 20.02.2014
18. **Howell, D. R.**, Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy. Unemployment and Labour Market Institutions. – Oxford University Press, 2005
[<http://www.oxfordscholarship.com.ezproxy.utlib.ee/view/10.1093/0195165845.001.0001/acprof-9780195165845-chapter-10?>] 11.02.2014
 19. **Ionela, M.**, The Anglo-Saxon model of employment in the current economic context. The case of United Kingdom, 2012 Vol. XIX (2012), No. 11(576), pp. 45-58 [<http://store.ectap.ro/articole/795.pdf>] 11.02.2014
 20. **Kraft, V.** Majanduskasvu eelduseks on tööturu paindlikkus. – Ärielu, 01. Märts 2003 [<http://www.eestipank.ee/majanduspoliitilised-artiklid/majanduskasvu-eelduseks-tooturu-paindlikkus>] 26.01.2014
 21. **Kugler, A. D., Saint-Paul, G.**, Hiring and firing costs, adverse selection and long-term unemployment. – Journal of Labor Economics, 2004, Vol. 22, Issue 3, pp. 553-584 [<http://ftp.iza.org/dp134.pdf>] 22.01.2014
 22. **Laporšek, S.**, Minimum wage effects on youth employment in the European Union. Applied Economics Letters, 2003, Vol. 20 Issue14, pp. 1288-1292 [<http://dx.doi.org/10.1080/13504851.2013.799752>] 24.01.2014
 23. **Leschke, J.**, Has the economic crisis contributed to more segmentation in labour market and welfare outcomes? 2012
[<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Has-the-economic-crisis-contributed-to-more-segmentation-in-labour-market-and-welfare-outcomes>]
 24. **Matsumoto, M., Hengge, M., Islam, I.** Tackling the youth unemployment crisis. Employment Working Paper Number 124. Geneva: ILO 2012.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_109_engl.pdf] 12.04.2014
 25. **Matsumoto, M., Hengge, M., Islam, I.**, Tackling the Youth Employment Crisis: A Macroeconomic Perspective. – Geneva: ILO, 2012. 53 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_109_engl.pdf] 26.01.2014
 26. **Miner, A. S., Estler, S. E.**, Accrual Mobility: Job Mobility in Higher Education through Accrual Responsibility. – Ohio, 1985 Vol. 56, No. 2 (Mar. - Apr., 1985), pp. 121-143 [<http://www.jstor.org/stable/1981662>] 03.02.2014

27. **Neumark, D., Wascher, W.** Minimum Wages, Labour Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. 2003
[<http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2003/200323/200323pap.pdf>]
8.04.2014
28. **O'Higgins, N.**, The Challenge of Youth Unemployment. Geneva, 1997.
[<http://128.118.178.162/eps/lab/papers/0507/0507003.pdf>] 28.01.2014
29. **O'Higgins, N.**, Youth unemployment and employment policy: a global perspective. – MPRA Paper No 23698. Geneva, 2001 [<http://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/>] 02.02.2014
30. OECD Statistics [<http://www.oecd-ilibrary.org/statistics>] 08.05.2014
31. Riigi Teataja [<https://www.riigiteataja.ee/akt/13198475&leiaKehtiv>] 25.01.2014
32. **Rõõm, M.**, Eesti tööturu korraldus ja teiste riikide praktika. – Kroon&Majandus, Nr.1, 2003, lk.43–53
33. **Sapir, A.**, Globalization and the Reform of European Social Models. Journal of Common Market Studies. Jun2006, Vol. 44 Issue 2, pp. 369-390. 22p.
[<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=20857221&site=eds-live>] 10.02.2014
34. **Siebert, H.**, Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. Journal of Economic Perspectives, 2007 Vol. 11 No. 3, pp. 37-54
[<http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/jep.11.3.37>] 24.01.2014
35. **Särgava, J.** Suured tööjõukulud pidurdavad palkade tõusu. – Äripäev, 29. märts 2013 [<http://www.aripaev.ee/?PublicationId=a8d54284-116a-474e-9e9b-b4432e9083d1&ref=rss>] 21.01.2014
36. **Tse, T., Esposito, M., Chatzimarkakis, J.**, Demystifying Youth Unemployment. World Economics, 2013. Vol. 14 Issue 3, p121-131. 11p.
[<http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=a3917228-1e62-4642-9f57-64a58c4ef389%40sessionmgr4004&vid=5&hid=4110>]
25.01.2014
37. **Venn, D.** Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators. France, 2009
[<http://www.oecd.org/employment/emp/43116624.pdf>] 12.04.2014

38. World Economic Outlook. Linkages between labor institutions and unemployment: Unemployment and labor market institutions: why reforms pay off. – IMF, 2003. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_079157.pdf] 20.01.14

LISAD

Lisa 1. Noorte tööpuuduse määr (%) EL27 ja sotsiaalmudelite tüüpriikides aastatel 2004–2013

Riik\Aasta	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EL 27	18,6	18,6	17,3	15,5	15,6	19,9	20,9	21,3	22,8	23,1
Hispaania	22,4	19,7	17,9	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4	53,2	55,7
Rootsi	18,5	22,8	21,5	19,3	20,2	25,0	24,8	22,8	23,6	23,5
Saksamaa	13,0	15,5	13,8	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1	7,9
Suurbritannia	10,7	12,8	14,0	14,3	15,0	19,1	19,6	21,1	21,0	20,5

Lisa 2. Euroopa sotsiaalmudelite tüüpriikide reaalse SKP kasv (%) aastatel 2005–2012

Riik\Aasta	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hispaania	3,6	4,1	3,5	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6
Rootsi	3,2	4,3	3,3	-0,6	-5	6,6	2,9	1
Saksamaa	0,7	3,7	3,3	1,1	-5,1	4	3,3	0,7
Suurbritannia	3,2	2,8	3,4	-0,8	-5,2	1,7	1,1	0,1

Lisa 3. NEET (Noored, kes ei tööta, ei õpi või ei osale muus väljaõppes) osakaal (%) aastatel 2004–2013

Riik\Aasta	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EL 27	12,8	12,6	11,7	10,9	10,9	12,4	12,8	12,9	13,1	12,9
Saksamaa	10,1	10,9	9,6	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3
Hispaania	12,5	13,0	12,0	12,2	14,4	18,3	18,0	18,5	18,8	18,6
Rootsi	7,6	10,5	9,3	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5
Suurbritannia	8,4	8,4	8,5	11,9	12,1	13,3	13,7	14,3	14,0	13,3

Lisa 4. Aktiivse tööturupoliitika kulutused SKP-st (%) aastatel 2004–2011

Riik\Aasta	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hispaania	0,55	0,58	0,63	0,63	0,61	0,66	0,73	0,71
Rootsi	0,86	0,94	1,00	0,81	0,67	0,71	0,87	0,93
Saksamaa	0,86	0,67	0,58	0,47	0,51	0,62	0,56	0,45
Suurbritannia	0,06	0,05	0,04	0,04	0,04	0,06	0,08	...

Lisa 5. Aasta keskmise kuupalga juurdekasvutempo (%) aastatel 2004–2011

Riik\Aasta	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hispaania	0,021	0,038	0,032	0,045	0,064	0,047	0,023	0,016
Rootsi	0,038	0,031	0,035	0,046	0,044	0,029	0,017	0,030
Saksamaa	0,010	0,014	0,013	0,016	0,023	0,001	0,023	0,038
Suurbritannia	0,031	0,022	0,044	0,053	0,018	0,024	0,016	0,020

Lisa 6. Tööjõukulude maksukoorem (%) aastatel 2004–2012

Riik\Aasta	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EL 27	40,0	39,9	40,0	39,9	39,4	39,2	39,3	39,6	39,9
Hispaania	35,3	35,7	35,9	35,7	34,0	34,3	36,5	36,7	37,1
Rootsi	47,2	46,6	45,9	43,3	42,5	41,3	40,6	40,7	40,8
Saksamaa	46,9	47,3	47,4	47,0	46,6	46,0	45,0	45,6	45,5
Suurbritannia	30,5	30,5	30,6	30,8	29,7	29,1	29,4	28,7	27,9

Lisa 7. Ametiühingute liikmelisus (%) aastatel 2002–2011

Riik\Aasta	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hispaania	15,97	15,79	15,27	14,70	14,34	14,66	14,62	15,82	15,56	..
Roosi	78,00	78,00	78,05	76,52	75,15	70,77	68,31	68,41	68,22	67,50
Saksamaa	23,51	23,02	22,17	21,68	20,72	19,89	19,13	18,93	18,56	18,05
Suurbritannia	29,28	29,56	28,86	28,42	28,06	27,88	27,08	27,08	26,36	25,62

Lisa 8. Tööhõivekaitse seadusandluse rangus (%) aastatel 2005–2013

Riik\Aasta	2005	2007	2009	2011	2013
Hispaania	2,36	2,36	2,36	2,21	2,05
Rootsi	2,61	2,61	2,61	2,61	2,61
Saksamaa	2,87	2,87	2,87	2,87	2,87
Suurbritannia	1,20	1,20	1,20	1,20	1,03

SUMMARY

THE IMPACT OF LABOUR MARKET FLEXIBILITY TO YOUTH UNEMPLOYMENT

Susanna Raiend

Labour market should be considered as one of the most important resources of the economy – this is the resource which mainly produces new value to economy and society. Nevertheless, to get the most from a labour market, it should be assured to be flexible. Labour markets' flexibility lies in the ability to adapt the environmental changes related to the new economic conditions. This in turn requires that labour market is efficient and sustainable. The meaning of these two requirements is that the employment has reached its maximum level where every worker is employed at the most suitable workplace to guarantee the efficiency of their work. The smooth entry of new labour market participants ensures the sustainability of the labour market.

The vast majority of new labour market participants are youth. Young workers not only ensure the sustainability of the labour market but they also provide freshness for the economy with their innovative mindset and ideas. The youth is the direct information channel for the company to be modern and develop themselves. But on the other hand young workers have the mission to learn from the older ones and convey their knowledge and skills to their followers in future. This seems to be like a constant cycle where the old workers leave the labour market and new or young workers enter to replace them. In order for this movement to be smooth, it is important to create the best possible labour market entrance conditions.

Unfortunately there are many factors which, prevent the entrance into the labour market causing social issues like long term unemployment or the increase of crime actions. Some factors can be controlled by the individual itself. These are for example education, skills

and experiences, which a person can improve through time. On the other hand there are some factors which don't depend on the person. One of the most important of them is the flexibility of labour market, where the flexibility is shaped by different institutions, regulations, the level of minimum wages and the activity of trade unions.

Since every country is unique by the flexibility of their labour market, it is interesting to see how the labour market flexibility in different flexibility levels played its role during and after the last economic crisis. During the crisis companies were forced to cut jobs in order to keep the costs low since the labour costs are usually the highest. Because of that there were a decrease in jobs and increase in unemployed people. Since youth and unskilled people are the most costly (training costs) and risky group of labour market, they were the first to be made redundant from the employment. The speed of increasing unemployment was dependent on the flexibility of a specific labour market. In comparison of countries, these processes took place in different ways and volumes. Therefore the purpose of this thesis is to find out, how the flexibility of labour market affects the youth unemployment.

The theoretical part of this research provides an overview of different factors, which build the flexibility of a labour market. These factors mainly are labour market institutions, regulations and the way a country has built up its labour market policies. There are two kinds of labour market policies – active and passive. The flexibility depends on the states' spending to fulfill the policies. Then again there is the minimum wage, which on higher level will cause the decrease in competitiveness of weaker labour market groups for getting employed. According to these, there will be following a short overview of different social models in Europe, which are built up in combinations of these labour market flexibility factors. In Europe you can mostly point out the Nordic, the Anglo-Saxon, the Continental Europe and the Mediterranean model. Each of those models is being described through an example country (Sweden, Great Britain, Germany and Spain). The most flexible labour market is in countries with the Anglo-Saxon model, since there the activity rate of trade unions is the lowest and the employment protection legislation is considerably weak. On the other hand the most rigid labour markets are in the Mediterranean model countries where they got strong and powerful labour unions and employment protection legislation. The theoretical part also describes and analyses some

other factors besides labour market flexibility that affects the youth unemployment. These are education, skills, experiences and student mobility.

Before the empirical analysis, there is given a short overview of the results and findings of the previous studies of youth unemployment. It has been found that mainly the youth labour market is affected by the minimum wages, the cyclical nature of the economy, labour market policies, hiring and firing costs, education and previous experiences on the labour market.

The empirical analysis consists of two kinds of analyses which are based on the statistics gathered from Eurostat and OECD databases. Firstly there will be given statistics about the labour market flexibility factors in the European four socialmodels example countries. The purpose of this action is to characterize how the factors have changed over time in countries with different flexibilities of labour markets. This will be followed by a regression analysis, which is also based on the statistics from Eurostat and OECD. The period under review is 2004–2011, since most of the statistics were complete for these years. The regression analysis includes the statistics from 21 European countries because some countries did not have any statistics about certain factors and therefore they were eliminated from the whole analysis. The dependent variable is youth unemployment rate and independent variables used in the regression are the strictness of the employment protection legislation, trade union densities, tax wedge of the labour costs, the employment growth and the annual netwage growth rate. The regression analysis was held in five stages, where in every stage a statistically insignificant variable was removed from the model. In the final regression analysis there were only two variables left: trade union density and tax wedge on labour costs.

It turns out that the results meet the hypothesis made before the regression analyze. One unit increase in trade union density will decrease youth unemployment by 0,073 units and one unit increase in tax wedge of labour costs will increase the youth unemployment by 0,408 units. Despite the fact that the model gave us some statistically significant results and was statistically significant itself according to the indicators, the level of description of the model by the independent variables was too low to generalize the results only by this sampling. The author also tried to increase the number of cases by adding three more years into the regression, but unfortunately this action didn't improve the results. To use

this model for making any conclusions or generalizations it should be improved remarkably. First of all both the number of observed countries and years should be increased to gain the number of observations. This way the analyze results will be more reliable. On the other hand the correlations might not be linear, therefore different statistical methods or more complex econometric models could be used to get some significant findings. The research could also be more variable based and not innclude all the possible factors of flexibility. But of course this is a topic which definitely needs further research to make specific conclusions about the impact of labour markets flexibility to the youth unemployment.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Susanna Raiend,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

TÖÖTURU PAINDLIKKUSE MÕJU NOORTE TÖÖPUUDUSELE,

mille juhendaja on professor Raul Eamets,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **27.05.2014**